

**PENGARUH *BURNOUT* DAN *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP *QUIET QUITTING* PADA PEKERJA
GENERASI MILENIAL DI KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

MUHAMAD AGUS EFENDI

NIM: 19410178

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2023

**PENGARUH BURNOUT DAN WORK-LIFE BALANCE
TERHADAP QUIET QUITTING PADA PEKERJA
GENERASI MILENIAL DI KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:
MUHAMAD AGUS EFENDI
NIM. 19410178

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2023

**PENGARUH *BURNOUT* DAN *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP *QUIET QUITTING* PADA PEKERJA
GENERASI MILENIAL DI KOTA MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

MUHAMAD AGUS EFENDI

NIM. 19410178

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



09/07/23.

Dr. Hj. Endah K. Purwaningtyas, M. Psi, Psikolog
NIP. 197505142000032003

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si
NIP. 197611282005012001

SKRIPSI

**PENGARUH *BURNOUT* DAN *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP *QUIET QUITTING* PADA PEKERJA
GENERASI MILENIAL DI KOTA MALANG**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 19 Juni 2023

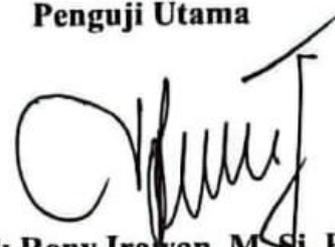
Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji

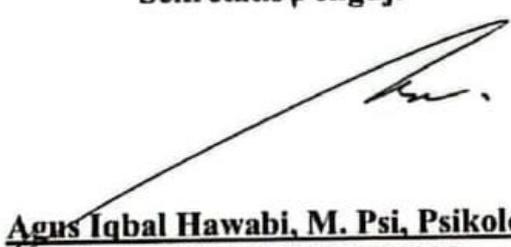


Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog
NIP. 197505142000032003

Penguji Utama



Andik Rony Irawan, M. Si, Psi
NIP.197311221999031003
Sekretaris Penguji



Agus Iqbal Hawabi, M. Psi, Psikolog
NIP.198806012019031009

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. H. Rifa Hidayah, M. Si
NIP.197611282005012001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhamad Agus Efendi

NIM : 19410178

Fakultas : Psikologi

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul: “Pengaruh *Burnout* dan *Work-life balance* terhadap *Quiet quitting* pada pekerja generasi milenial di Kota Malang” merupakan benar karya penulis melalui arahan dari dosen pembimbing dan belum pernah diterbitkan, dan diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Sumber yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan atau tidak diterbitkan oleh penulis lain telah dicantumkan dalam teks dan daftar pustakan di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini penulis melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Malang, 26 Juli 2023

Penulis,



Muhamad Agus Efendi

NIM. 19410178

MOTTO

“When people are financially invested, they want the return.
When people are emotionally invested, they want to contribute.”

Simon Sinek – Author Start With Why

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya, Bapak Sukamto dan Ibu Imroatus Solikah yang tanpa henti mendoakan, memberikan dukungan dan motivasi.
2. Kedua adik saya, Asril Syaiqurrozi dan Muhammad Alfu Neevan yang selalu mendukung saya.
3. Dosen pembimbing saya, Ibu Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog, dan Bapak Agus Iqbal Hawabi, M.Psi, Psikolog yang selalu memberikan arahan dan tuntunan dalam menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahrabbi`aalamiin

Segala puji bagi Tuhan semesta alam Allah SWT atas limpahan taufiq, hidayah, serta inayah-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian dengan judul “*Pengaruh Burnout dan Work Life Balance Terhadap Quiet Quitting pada Pekerja Generasi Milenial di Kota Malang*” dengan lancar. Sholawat serta salam selalu tucurahkan kepada Baginda Muhammad SAW yang selalu kita nantikan syafa`atnya kelak di hari kiamat. Skripsi ini ditulis dalam rangka untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi (S. Psi) pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Peneliti menyadari terdapat pihak yang membantu dan mendukung terselesaikannya skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, peneliti memberikan hormat dan dengan kerendahan hati menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Zainuddin , MA selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bu Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M. Psi, selaku dosen pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan, saran, dan motivasi kepada peneliti hingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Pak Agus Iqbal Hawabi, M. Psi, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan dan masukan, serta motivasi hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Dosen penguji Sidang skripsi yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan untuk membantu menyempurnakan kekurangan dan memperkaya hasil penelitian skripsi ini.

6. Pak Dr. Zamroni, S.Psi., M.Pd. selaku dosen wali selama tahun 2019-2022, dan Pak Tristiadi Ardi Ardani, M.Si.Psi selaku dosen wali selama tahun 2023.
7. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama menempuh jenjang pendidikan S1.
8. Segenap staff dan karyawan yang bertugas di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang senantiasa memberikan pelayanan terbaik berupa kemudahan akses dan fasilitas dalam proses administrasi.
9. Kedua orang tua saya, Bapak Sukamto dan Ibu Imroatus Solikah, adik-adik saya Asril Syaiqurrozi dan Muhammad Alfu Neevan yang telah memberikan motivasi dan dukungan dalam menyelesaikan penelitian ini.
10. Muhammad Yudi Ardiasyah, SS. yang telah meluangkan waktu untuk memberikan kritik dan saran dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Seluruh responden penelitian dan semua pihak yang telah memberikan sumbangsih dalam penelitian dengan penuh keikhlasan dan kesediaan.
12. Dan tidak lupa saya berterimakasih kepada diri sendiri atas jerih payah yang ditempuh dalam proses penyusunan dan penulisan penelitian ini.

Malang, 29 Mei 2023

Peneliti,



Muhamad Agus Efendi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
مستخلص البحث	xviii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	16
1.3 Tujuan Penelitian	16
1.4 Manfaat Penelitian	17
1.4.1 Manfaat Teoritis	17
1.4.2 Manfaat Praktis	17
BAB II	18
KAJIAN TEORI	18
2.1 <i>Quiet Quitting</i>	18

2.1.1	Definisi <i>Quiet Quitting</i>	18
2.1.2	Faktor-faktor Penyebab <i>Quiet Quitting</i> Pada Pekerja.....	20
2.1.3	Dimensi-dimensi <i>Quiet Quitting</i>	22
2.2	<i>Burnout</i>	24
2.2.1	Definisi <i>Burnout</i>	24
2.2.2	Faktor-faktor Penyebab <i>Burnout</i>	25
2.2.3	Dimensi-dimensi <i>Burnout</i>	31
2.2.4	Dampak <i>Burnout</i> Terhadap Pekerja	33
2.3	<i>Work-Life Balance</i>	35
2.3.1	Definisi <i>Work-Life Balance</i>	35
2.3.2	Aspek-aspek <i>Work-Life Balance</i>	36
2.3.3	Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap <i>Work-Life Balance</i>	39
2.3.4	Dimensi <i>Work-Life Balance</i>	39
2.3.5	Manfaat Menerapkan <i>Work-Life Balance</i>	40
2.4	Pengaruh Antar Variabel	42
2.4.1	Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i>	42
2.4.2	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i>	45
2.4.3	Pengaruh <i>Burnout</i> dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i>	49
2.5	Hipotesis Penelitian	53
BAB III	54
METODE PENELITIAN	54
3.1	Desain Penelitian	54
3.2	Identifikasi Variabel	54
3.3	Definisi Operasional.....	55
3.4	Populasi dan Sampel	57
3.4.1	Populasi.....	57
3.4.2	Sampel.....	58
3.5	Teknik Pengumpulan Data	59
3.5.1	Kuesioner	59
3.6	Instrumen Penelitian.....	60
3.6.1	Skala <i>Quiet Quitting</i>	60

3.6.2	Skala <i>Burnout</i>	61
3.6.3	Skala <i>Work-Life Balance</i>	62
3.7	Uji Validitas dan Reliabilitas	63
3.7.1	Uji Validitas	63
3.7.2	Uji Reliabilitas	68
3.8	Metode Analisis Data.....	69
3.8.1	Uji Asumsi Klasik.....	69
B.	Uji Normalitas	69
C.	Uji Multikolinearitas	70
D.	Uji Heteroskedastisitas	71
E.	Uji autokorelasi	71
3.8.2	Uji Hipotesis	72
A.	Uji Regresi Linear Berganda.....	72
B.	Uji t (parsial)	73
C.	Uji t Independen	74
D.	Uji F.....	74
E.	Sumbangan Efetif dan Sumbangan Relatif	75
BAB IV	77
HASIL DAN PEMBAHASAN	77
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	77
4.2	Pelaksanaan Penelitian	78
4.2.1	Waktu dan Tempat Pelaksanaan	78
4.2.2	Jumlah Subjek Penelitian	78
4.2.3	Prosedur Pengambilan Data	79
4.2.4	Hambatan dalam Pelaksanaan Penelitian.....	79
4.3	Pemaparan Hasil Penelitian.....	80
4.3.1	Deskripsi Data.....	80
4.3.2	Faktor Utama Pembentuk Variabel.....	84
4.3.3	Uji Prasyarat Analisis.....	87
F.	Uji Normalitas	87
G.	Uji Multikolinearitas	88
H.	Uji Heteroskedastisitas	89

I. Uji Autokorelasi	90
4.3.4 Uji Hipotesis	91
A. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	91
B. Uji t (parsial)	93
C. Uji t Independen	94
D. Uji F.....	97
E. Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbanga Relatif (SR).....	98
4.4.1 Tingkat <i>Burnout</i> Pekerja Generasi Milenial di Kota Malang	100
4.4.2 Tingkat <i>Work-Life Balance</i> Pekerja Generasi Milenial di Kota Malang.....	103
4.4.3 Tingkat <i>Quiet Quitting</i> Pekerja Generasi Milenial di Kota Malang	108
4.4.4 Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> Pada Pekerja Generasi Milenial di Kota Malang	111
4.4.5 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> Pada Pekerja Generasi Milenial di Kota Malang.....	113
4.4.6 Pengaruh <i>Burnout</i> dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> Pada Pekerja Generasi Milenial di Kota Malang.....	116
BAB V	119
KESIMPULAN DAN SARAN	119
5.1 Kesimpulan.....	119
5.2 Saran.....	121
DAFTAR PUSTAKA	125

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Penilaian jawaban	60
Tabel 3. 2 Blue Print Skala <i>Quiet Quitting</i>	61
Tabel 3. 3 Blue Print Skala <i>Burnout</i>	62
Tabel 3. 4 Blue Print Skala <i>Work-Life Balance</i>	63
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Skala <i>Quiet Quitting</i>	65
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Skala <i>Burnout</i>	66
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Skala <i>Work-Life Balance</i>	67
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Semua Variabel	69
Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
Tabel 4. 2 Deskripsi Data Penelitian.....	81
Tabel 4. 3 Kategorisasi Skala <i>Burnout</i>	82
Tabel 4. 4 Kategorisasi Skala <i>Work-Life Balance</i>	83
Tabel 4. 5 Kategorisasi Skala <i>Quiet Quitting</i>	83
Tabel 4. 6 Aspek Utama Pembentuk <i>Burnout</i>	84
Tabel 4. 7 Aspek Pembentuk Utama <i>Work-Life Balance</i>	86
Tabel 4. 8 Aspek Pembentuk <i>Quiet Quitting</i>	87
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas Out SPSS.....	89
Tabel 4. 10 Hasil Autokorelasi	91
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	92
Tabel 4. 12 Hasil Uji t (parsial).....	93
Tabel 4. 13 Statistik Tingkat <i>Burnout</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	94
Tabel 4. 14 Hasil Uji t Tes Independen <i>Burnout</i>	95
Tabel 4. 15 Statistik <i>Work-life Balance</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	95
Tabel 4. 16 Hasil Uji t Tes Independen <i>Work-Life Balance</i>	96
Tabel 4. 17 Statistik <i>Quiet Quitting</i> Berdasarkan Jenis Kelamin.....	96
Tabel 4. 18 Hasil Uji t Tes Independen <i>Quiet Quitting</i>	97
Tabel 4. 19 Hasil Uji F.....	97
Tabel 4. 20 Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif.....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1	55
Gambar 4. 1 Hasil normal plot SPSS	88
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1 Skor Uji Coba <i>Blueprint</i> Skala <i>Burnout</i>	135
Lampiran. 2 Skor Uji Coba <i>Blueprint</i> Skala <i>Work-Life Balance</i>	136
Lampiran. 3 Skor Uji Coba <i>Blueprint</i> Skala <i>Quiet Quitting</i>	137
Lampiran. 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Burnout</i>	139
Lampiran. 5 Hasil Uji Validitas <i>Work-Life Balance</i>	140
Lampiran. 6 Hasil Uji Validitas <i>Quiet Quitting</i>	141
Lampiran. 7 Skala Penelitian	142
Lampiran. 8 Skor Item Skala <i>Burnout</i>	148
Lampiran. 9 Skor Item Skala <i>Work-Life Balance</i>	153
Lampiran. 10 Skor Item Skala <i>Quiet Quitting</i>	157
Lampiran. 11 Hasil Uji Asumsi	162
Lampiran. 12 Hasil Uji Hipotesis	163

ABSTRAK

Efendi, Muhamad Agus. (2023). Pengaruh *Burnout* dan *Work-Life Balance* Terhadap *Quiet Quitting* pada Pekerja Generasi Milenial di Kota Malang. (Skripsi). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing I: Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M. Psi, Psikolog

Dosen Pembimbing II: Agus Iqbal Hawabi, M. Psi, Psikolog

Kata kunci: *Quiet quitting*, *burnout*, *work-life balance*, pekerja generasi milenial.

Quiet quitting merupakan suatu permasalahan yang kerap kali dilakukan oleh pekerja di suatu instansi yang dapat disebabkan dari banyak hal, salah satunya *burnout* dan kurangnya keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Peneliti menjadikan pekerja generasi milenial yang bekerja di kota Malang sebagai subjek penelitian. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat *burnout*, *work-life balance*, dan *quiet quitting* pada pekerja serta mengetahui pengaruh *burnout* dan *work life balance* terhadap *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial di kota Malang.

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik uji analisis regresi linear berganda untuk menganalisis data dan menerapkan teori *quiet quitting* Mahand & Caldwell, *burnout* Maslach, dan *Work-Life Balance* Fisher. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 100 orang pekerja generasi milenial baik dari instansi swasta maupun negeri yang bekerja di Kota Malang. Peneliti menggunakan skala *burnout*, *work-life balance*, dan *quiet quitting* untuk skala penelitian. Sementara itu, metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh secara simultan antara *burnout* dan *work-life balance* terhadap *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial sebesar 0.018 ($p < 0.05$). 2) *Burnout* berpengaruh secara parsial terhadap *quiet quitting* 0.016 ($p < 0.05$), sementara *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap *quiet quitting* karena mendapatkan nilai 0.102 ($p < 0.05$). 3) Besar persentase pengaruh *burnout* dan *work-life balance* terhadap *quiet quitting* adalah sebesar 79%.

ABSTRACT

Efendi, Muhamad Agus. (2023). The Influence of Burnout and Work-Life Balance on Quiet Quitting in Millennial Generation Workers in Malang City. (Thesis). State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Advisor I : Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog

Advisor II : Agus Iqbal Hawabi, M. Psi, Psikolog

Key words: *Quiet quitting, burnout, work-life balance, millennial workers.*

Quiet quitting is a problem carried out by workers in an institution and caused by many things, such as burnout and a lack of balance in the work and personal life. The researcher make millennial generation workers who work in the city of Malang as research subjects. The aim of this research is to determine the level of *burnout, work-life balance, and quiet quitting* and the effect of *burnout and work-life balance* on *quiet quitting* in millennial generation workers in Malang City.

The researcher used quantitative research methods with multiple linear regression analysis test techniques to analyze data and apply the theory of *quiet quitting* Mahand & Caldwell, *burnout* Maslach, and Fisher's *Work-Life Balance*. The sample in this study is 100 millennial generation workers from private and public institution who work in Malang City. The researchers used *burnout, work-life balance, and quiet quitting* scales for the research scale. Meanwhile, the data collection method in this study was a questionnaire.

The results of the research data analysis show that 1) There is a simultaneous effect of burnout and work-life balance on quiet quitting in millennial generation workers of 0.018 ($p < 0.05$). 2) Burnout has a partial effect on quiet quitting 0.016 ($p < 0.05$), while work-life balance has no effect on quiet quitting because it gets a value of 0.102 ($p < 0.05$). 3) The percentage effect of burnout and work-life balance on quiet quitting is 79%.

مستخلص البحث

أفندي ، محمد أجوس. (2023). آثار الإرهاق والتوازن بين العمل والحياة على الهدوء الهادئ لدى جيل الألفية في مدينة مالانج. البحث الجامعي . كلية علم النفس جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرفة 1: دكتورة انداه كورنياواتي بوروانينجتيس, ماجستير في علم النفس.
لمشرف 2: أجوس إقبال حواي, ماجستير في علم النفس.

الكلمات المفتاحية: الكلمات المفتاحية: الإقلاع عن التدخين الهادئ ، الإرهاق ، التوازن بين العمل والحياة، عمال جيل الألفية.

يعد الإقلاع الهادئ عن التدخين مشكلة غالبًا ما يقوم بها العاملون في وكالة والتي يمكن أن تكون ناجمة عن العديد من الأشياء، أحدها هو الإرهاق وعدم التوازن في مجال العمل والحياة الشخصية. الباحث يجعل من جيل الألفية عمالًا يعملون في مدينة مالانج كمواضيع بحثية. كان الغرض من هذا البحث هو تحديد مستويات الإرهاق، والتوازن بين العمل والحياة، والإقلاع الهادئ عن العمال وتحديد تأثير الإرهاق والتوازن بين العمل والحياة على الإقلاع الهادئ في جيل الألفية في مدينة مالانج.

استخدم الباحث أساليب البحث الكمي مع تقنيات اختبار تحليل الانحدار الخطي المتعددة لتحليل البيانات وتطبيق نظرية الإقلاع الهادئ الخاصة بماهاندا وكالدويل، وإرهاق ماسلاش، وتوازن بين العمل والحياة فيشر. العينة في هذه الدراسة هي 100 عامل جيل الألفية من كل من الوكالات الخاصة والعامة الذين يعملون في مدينة مالانج. استخدم الباحث مقياس الإرهاق، والتوازن بين العمل والحياة، ومقاييس الإقلاع عن التدخين الهادئة لمقياس البحث. وفي الوقت نفسه، كانت طريقة جمع البيانات في هذه الدراسة عبارة عن استبيان.

تظهر نتائج تحليل بيانات البحث أن 1) هناك تأثير متزامن للتوازن بين الإرهاق والحياة الشخصية على الإقلاع الهادئ عن العمل في جيل الألفية البالغ 0.018 ($p < 0.05$). 2) الإرهاق له تأثير جزئي على الإقلاع الهادئ 0.016 ($p < 0.05$) ، بينما التوازن بين العمل والحياة ليس له أي تأثير على الإقلاع الهادئ لأنه يحصل على قيمة 0.102 (3) ($p < 0.05$). نسبة تأثير الإرهاق والتوازن بين العمل والحياة على الإقلاع الهادئ تبلغ 79٪.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bekerja merupakan salah satu cara bertahan hidup manusia untuk mencukupi kebutuhan hidup dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Menurut Anoraga (2006), mengutip dari pendapat Brown bahwa bekerja hakikatnya merupakan bagian yang sangat penting bagi seorang individu untuk membangun status dirinya di tengah-tengah masyarakat. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa dengan bekerja manusia akan mendapatkan pengakuan di tengah-tengah masyarakat.

Bekerja sejatinya memiliki ketentuan-ketentuan yang tertulis maupun tidak tertulis, khususnya untuk para pekerja. Ketentuan yang dibuat dimaksudkan untuk mengatur hak dan kewajiban serta tata tertib dalam perusahaan. Ketentuan dalam perusahaan dapat berupa hal mengenai tugas pokok maupun tugas tambahan. Di Indonesia, Pemerintah telah mengatur hal-hal mengenai dunia pekerjaan seperti durasi kerja yang tertuang pada UU Ketenagakerjaan Pasal 77 ayat 2 yang menyebutkan bahwa karyawan bekerja 40 jam dalam seminggu. Peraturan lain yang juga membahas mengenai ketenagakerjaan yaitu Pasal 31 Peraturan Pemerintah No 35/2021 mengenai durasi kerja. Sayangnya, masih terdapat perusahaan atau tempat pekerjaan yang

masih belum menerapkan secara maksimal peraturan tersebut. Hal itu terbukti selama pandemi covid-19, perusahaan memberlakukan pengaturan kerja jarak jauh dengan memberikan tugas-tugas tambahan untuk dapat memaksimalkan pekerja.

Pekerjaan jarak jauh selama pandemi menyebabkan kerugian pada perusahaan berupa efektivitas kerja maupun biaya yang harus dikeluarkan untuk menggaji pekerjanya. Kerugian dirasakan pula oleh para pekerja berupa penambahan beban kerja, perubahan kebiasaan dan budaya kerja yang mengakibatkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan terganggu. (Aydin Esra & Azizoglu Oznur, 2022). Sehingga, hal tersebut mengakibatkan ambiguitas peran antara pekerjaan dan keluarga, minimnya apresiasi dan dukungan dari perusahaan, yang berdampak pada karyawan yang melakukan *quiet quitting* (Baumann & Sander, 2021).

Quiet quitting adalah suatu fenomena yang dilakukan pekerja untuk dapat mencapai harmonisasi kehidupan dan pekerjaan. Hal itu sejalan dengan pendapat Aydin, (2022) yang menyebutkan bahwa *quiet quitting* merupakan bekerja seminimal mungkin dan tidak melampaui batas. Bekerja seminimal mungkin adalah bekerja dengan standar rendah tanpa melampaui batasan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan tidak perlu membuang banyak tenaga untuk bekerja. Pendapat lain diungkapkan oleh Kumar (2022), yang mengatakan bahwa *quiet quitting* merupakan bentuk penolakan suatu gagasan untuk

memprioritaskan pekerjaan lebih dari apapun. Memprioritaskan pekerjaan dari apapun diidentifikasi dengan penolakan berupa penghindaran diri pekerja dari pekerjaan tambahan yang tidak sesuai dengan kewajiban atau tugas pokok mereka.

Quiet quitting pertama kali diperkenalkan oleh Mark Boldger pada tahun 2009 yang menggunakan istilah tersebut sebagai penjelasan mengenai penurunan motivasi berprestasi di tempat kerja (Yikilmaz, n.d., 2022). Penurunan motivasi berprestasi pekerja berdampak buruk pada produktivitas suatu perusahaan. Sebuah studi yang dilakukan oleh Gallup menemukan bahwa setengah dari pekerja di AS melakukan *quiet quitting* (Yikilmaz, n.d., 2022). Alasan yang melatarbelakangi jumlah besar karyawan tersebut melakukan *quiet quitting* adalah untuk meminimalisir hiruk pikuk tuntutan budaya kerja dan beban kerja tanpa harus keluar dari pekerjaannya. Dengan kata lain, melakukan *quiet quitting* merupakan konsep untuk mencegah masalah yang dapat ditimbulkan dari berhenti bekerja. Namun, pekerja yang melakukan *quiet quitting* tetap melakukan tugas dan kewajibannya. Dengan demikian, menerapkan *quiet quitting* merupakan suatu pilihan atas protes penambahan pekerjaan dan dampak buruk yang dapat ditimbulkan dari berhenti bekerja. Seperti halnya generasi milenial yang mengambil tindakan *quiet quitting* sebagai sudut pandang atas ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan (Mahand & Caldwell, 2023).

Berdasarkan penjelasan mengenai *quiet quitting* di atas, *quiet quitting* merupakan tren dalam dunia kerja berupa sikap menghindarkan diri pekerja dari dampak negatif akibat bekerja, dan mempertimbangkan kembali keseimbangan kehidupan dan pekerjaan serta usaha untuk menjaga kesejahteraan (Aydin Esra & Azizoglu Oznur, 2022). Karena *quiet quitting* lazim dilakukan oleh pekerja generasi milenial, organisasi harus mengambil tindakan untuk mencegah atau justru menghilangkan *quiet quitting*. Organisasi harus menyadari bahwa pekerja berhak menjalani kehidupan di luar pekerjaan. Lebih dari itu, praktik manajerial dalam organisasi yang mendukung dapat menjadi solusi dalam mencegah *quiet quitting* dan mewartakan aspirasi pekerja dan berangsur-angsur dapat meningkatkan kepuasan dan kebutuhan psikologis pekerja di tempat kerja. (Aydin Esra & Azizoglu Oznur, 2022).

Generasi milenial merupakan generasi yang unik dan berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya. Keunikan generasi milenial tampak pada sistem dan persepsi mereka tentang pekerjaan. Hal itu sejalan pendapat dari Deloitte (2019) bahwa generasi milenial adalah generasi yang memiliki jiwa adrenalin yang tinggi, kreativitas dan inovasi yang luas, berpikiran terbuka terhadap perubahan, dan fleksibel. Karakteristik generasi milenial tersebut memunculkan dampak positif berupa kesediaan mereka untuk mengembangkan potensi diri mereka untuk kemajuan. Sayangnya, generasi milenial memiliki komitmen yang rendah dalam tempat bekerja.

Generasi milenial merupakan generasi yang akan mendominasi jumlah tenaga kerja dalam beberapa tahun ke depan. Hal itu disebutkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan bahwa Indonesia akan memiliki jumlah pekerja usia produktif yang melimpah yang didominasi oleh generasi milenial. Generasi milenial menurut Howe (2000), adalah generasi yang bisa disebut sebagai generasi Y, Netter, dan Nexter yang merupakan generasi kelahiran antara tahun 1982-2000. Sehingga, saat ini rentang usia generasi milenial adalah berkisar usia 40-22 tahun. Pada usia tersebut merupakan usia yang ideal dan produktif untuk bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh IDN Research Insitute (2019) menyimpulkan bahwa generasi milenial cenderung bekerja dalam kurun waktu 2-3 tahun saja dan akan mencoba untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Hal tersebut sangat bertolak belakang dengan generasi sebelumnya yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Generasi sebelumnya yaitu generasi X lebih mementingkan perekonomian yang stabil dalam bekerja sehingga jumlah karyawan yang keluar dan masuk dari generasi tersebut sangatlah minim (Perdana, 2019). Berdasarkan pendapat dari Nnambooze & Parumasur (2016) terdapat beberapa faktor yang menjadi pertimbangan generasi milenial dalam bekerja seperti insentif, apresiasi atas pekerjaan yang telah dilakukan, fleksibilitas pekerjaan, dan jenjang karir. Selain itu, menurut Smith (2022) berdasarkan artikel Wall Street Journal, 50% karyawan saat ini memilih untuk membatasi pekerjaan mereka. Dampak dari

pembatasan tersebut adalah rentannya generasi milenial terhadap fenomena *quiet quitting*.

Berdasarkan hasil dari pra-penelitian yang peneliti lakukan dalam bentuk Kuesioner yang disebarakan kepada para pekerja generasi milenial di Kota Malang pada tanggal 20 November 2022 lalu. Peneliti menemukan bahwa terdapat kecenderungan para pekerja enggan mengerjakan pekerjaan tambahan secara maksimal. Para pekerja tersebut hanya bekerja sesuai dengan tugas pokok yang telah ditentukan oleh perusahaan. Mereka enggan untuk melakukan pekerjaan tambahan seperti lembur, tugas baru, dihubungi di luar dari jam kerja, dan pekerjaan di luar dari tugas pokoknya. 8 dari 10 orang pekerja terdapat memilih untuk segera pulang ketika jam pulang. Dari pra-penelitian yang telah dilakukan terdapat indikasi adanya *quiet quitting* yang dilakukan oleh karyawan generasi milenial.

Generasi milenial memandang *quiet quitting* sebagai tindakan yang tepat untuk mereka lakukan sebagai upaya untuk menyelaraskan pekerjaan yang mereka lakukan dengan standar pekerjaan yang diminta oleh perusahaan. Mayoritas pekerja ditambahkan tugas dan tanggung jawab di luar *jobdesc*-nya. Sehingga, para pekerja generasi milenial mengharapkan suatu konsep kapasitas kinerja yang sesuai dengan apa yang dikerjakan, tidak terlalu banyak dan tidak terlalu sedikit (Yikilmaz, 2022). Tambahan beban pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mengakibatkan seorang pekerja mengalami *burnout*. Oleh karena

itu, tindakan yang dilakukan oleh generasi milenial tersebut agar selama bekerja mereka tidak mengalami *burnout*.

Burnout merupakan suatu *syndrome* dalam dunia pekerjaan berupa stress kerja akut. Schultz & Schultz (1994) mendefinisikan *burnout* sebagai hasil dari tingkat stress yang tinggi dan berkepanjangan di tempat kerja. Hal itu diperkuat dengan pendapat lain mengenai *burnout* yang dikatakan oleh Indilusiantari & Melian (2015) yang berpendapat bahwa *burnout* merupakan kondisi stress dalam waktu yang panjang dan tingkat yang tinggi serta berdampak pada kelelahan fisik dan mental. Kondisi kelelahan fisik dan mental yang dirasakan oleh pekerja melatarbelakangi penurunan produktivitas dan kinerja. Hal itu didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yeni & Niswati (2012), bahwa *burnout* yang dialami oleh pekerja berpengaruh terhadap motivasi dalam pekerjaan yang berakibat pada penurunan kinerja dan produktivitas. Sehingga, *burnout* merupakan suatu kondisi yang harus dihindari oleh seorang bekerja agar dapat menjaga kinerja dan produktivitasnya.

Burnout pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger (dalam Alam, 2022) pada tahun 1974 untuk menjelaskan fenomena ketidakmampuan seseorang dalam mengelola dan mengatasi stress di tempat kerja. Sejak saat itu penelitian-penelitian tentang gejala psikologis di tempat kerja mulai berkembang. Penelitian mengenai *burnout* awalnya difokuskan kepada profesi yang menuntut interaksi

langsung dengan orang lain seperti dokter dan perawat karena banyaknya tuntutan mengenai perhatian penuh dalam pekerjaan (Maslach C. & Leiter M. P., 2008). Kemudian mulai banyak penelitian yang mencoba untuk mempelajari *burnout* pada profesi lain, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Indilusiantari & Melian (2015) mengenai faktor-faktor *burnout* pada pegawai pemerintahan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan terdapat beberapa indikator pemicu *burnout*.

Berdasarkan pendapat Nuallaong (dalam Zulkifli, 2019), terdapat beberapa faktor yang dapat memicu *burnout* di tempat kerja, diantaranya adalah kurangnya tindak lanjut setelah pembuatan keputusan, gaji dan reward yang kurang memadai, interaksi dan kerja tim yang kurang maksimal, minimnya rasa saling menghormati, konflik antara pekerjaan dengan nilai pribadi, dan beban kerja. Kondisi tersebut secara tidak langsung menjadikan suasana tempat kerja menjadi dingin, kurang menyenangkan, dan lambat laun akan menurunkan performa kerja, dan prestasi kerja. Kondisi tempat kerja yang tidak kondusif dan banyaknya tuntutan pekerjaan yang mengakibatkan kelelahan mental. Hal tersebut akan menguras tenaga dan menurunkan motivasi kerja pegawai (Anoraga, 2006). Lalu, menjadikan para pekerja saling menjaga jarak dan tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya sebagai upaya penolakan penambahan beban kerja dan situasi kerja yang tidak kondusif.

Salah satu pemicu utama *burnout* pada pekerja adalah beban kerja yang melebihi dari tugas pokok. Hal itu sejalan dengan pendapat Maslach (dalam Indilusiantari & Melian, 2015) bahwa beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu faktor penyebab *burnout*. Beban kerja dalam hal ini dapat berupa jam kerja, jumlah tanggungan pekerjaan, tanggung jawab dan tugas tambahan, dan pekerjaan lain yang melampaui batas kemampuan. Hal tersebut dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) mengenai hubungan beban kerja terhadap *burnout syndrome* pada perawat. Ia menyimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout syndrome* pada perawat. Penelitian lain yang mendukung hal tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh oleh (Adil et al., 2022) mengenai pengaruh beban kerja terhadap kejenuhan kerja (*burnout*) operator pengelasan. Ia menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dengan kejenuhan kerja (*burnout*) pada operator pengelasan. Sehingga, berdasarkan beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan individu dalam mengatasi tuntutan pekerjaan merupakan cara bagi karyawan agar tidak mengalami *burnout* dan dapat menjalani kehidupan dan pekerjaan secara seimbang atau yang dikenal dengan Work-Life Balance.

Work-Life Balance merupakan suatu istilah untuk menggambarkan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan yang dijalani oleh karyawan. Rahmawati & Gunawan (2019) berpendapat

bahwa *Work-Life Balance* dapat dimaknai sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan dan tanggung jawab pekerjaan sehingga tidak mengganggu salah satunya. Pendapat tersebut didukung oleh Sue Campbell (2000) bahwa *Work-Life Balance* merupakan suatu upaya yang ditempuh oleh seseorang dalam meminimalisir konflik yang dapat terjadi antara kehidupan dan pekerjaan tanpa mengganggu fungsi-fungsi di dalamnya. Dengan demikian, *Work-Life Balance* merupakan suatu pilihan untuk mengurangi konflik dengan tetap mempertahankan keseimbangan antara kegiatan kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Work-Life Balance dapat tercapai apabila seseorang dapat mengerjakan pekerjaan di tempat kerja dan menjalani aktivitas kehidupan pribadi tanpa harus memberatkan salah satunya dan tidak mencampuradukkan urusan keduanya. Holliday dan Manfredi (2004) berpendapat bahwa konsep dari *Work-Life Balance* mewakili sebuah keyakinan bahwa kehidupan dan pekerjaan merupakan sisi yang saling melengkapi. Pendapat tersebut didukung oleh Irawanto et al. (2021) bahwa *work-life balance* merupakan suatu gagasan yang menganggap kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan unsur yang saling melengkapi. Unsur yang melengkapi tersebut adalah suatu integrasi antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan peran saling mendukung dan menyeimbangkan satu sama lain.

Istilah *Work-Life Balance* pertama kali muncul di Inggris pada tahun 1970 untuk menjelaskan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan individu (Ramya, 2014). Hal tersebut didorong oleh suatu gerakan yang dilakukan oleh serikat pekerja yang mendorong penurunan jam kerja, namun dari gerakan penurunan tersebut tidak mendapatkan perubahan yang signifikan terhadap produktivitas (Syed & Ozbilgin, 2015). Kemudian, secara perlahan-lahan kesadaran akan pentingnya *Work-Life Balance* di dunia pekerjaan mulai diterapkan oleh perusahaan dan instansi pemerintahan seperti penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Setiadi (2021) yang mengatakan bahwa penerapan *Work-Life Balance* dalam perusahaan berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja generasi milenial. Dengan kata lain, untuk dapat memaksimalkan peran karyawan dalam bekerja perlu didukung dengan menerapkan *Work-Life Balance* di tempat kerja.

Menerapkan *Work-Life Balance* dalam bekerja merupakan tindakan yang dilakukan untuk meminimalisir *work-life conflict* sehingga karyawan dapat bekerja secara nyaman dan efisien (Lazar et al., 2010). Hal itu sejalan dengan harapan para generasi milenial yang menganggap bahwa keseimbangan durasi kerja merupakan faktor penting dalam mencapai kepuasan mereka bekerja (Kultalahti & Vitala, 2014). Peningkatan atau penurunan kinerja karyawan merupakan salah satu dampak dari tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Sehingga, penerapan *Work-Life Balance* dalam perusahaan memiliki

peran penting dalam membangun produktivitas karyawan tanpa mengganggu ranah-ranah privasi dan profesionalitas.

Faktor yang dapat menentukan tercapainya *Work-Life Balance* menurut Poulouse & Susdarsan (2014) adalah faktor internal berupa kepribadian dan kecerdasan mengelola emosi, faktor eksternal berupa organisasi, faktor sosial, dan faktor-faktor lainnya seperti umur seseorang, status keluarga, jenis pekerjaan, besaran gaji yang diterima, jabatan dalam pekerjaan, dan jenis kelamin. Faktor-faktor tersebut apabila dikombinasikan maka dapat mengurangi beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan yang dirasakan oleh pekerja. Kombinasi berupa dukungan keluarga dan sosial dapat berpengaruh terhadap pekerja untuk mengatasi konflik antara pekerjaan dan keluarga (Wenno, 2018). Sehingga, selain pekerja fokus pada penyelesaian pekerjaan juga harus mendapatkan dukungan yang dapat membangkitkan motivasi dan kinerjanya tanpa merasa dibayang-bayangi dengan masalah di luar pekerjaan. Bekerja dengan berupaya menyeimbangkan kehidupan di luar pekerjaan merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh generasi milenial di dunia kerja saat ini. Para pekerja generasi milenial lebih menghargai keseimbangan tersebut karena mereka beranggapan bahwa mereka tidak hidup untuk bekerja, tapi mereka bekerja untuk hidup (Rahmawati & Gunawan, 2019). Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai *burnout* dan *Work-Life Balance*, di antaranya:

Penelitian yang dilakukan oleh Bodendieck et al. (2022) mengenai *Work-Life Balance* pada dokter dengan menggunakan variabel *burnout* dan motivasi sebagai prediktor mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang menguntungkan terhadap ketiga dimensi *burnout* yang berupa kelelahan emosional, sinisme, dan efikasi profesional serta dengan meningkatkan *Work-Life Balance* dapat menjadikan para dokter mengurangi kelelahan, memperkuat sistem perawatan, dan menarik minat dokter muda selanjutnya. Namun, dalam penelitian tersebut terdapat kekurangan berupa belum dilakukan penilaian terhadap masa kerja dokter yang dapat berdampak pada pencapaian *Work-Life Balance*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pangemanan et al. (2017) mengenai pengaruh *Work-Life Balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja mendapatkan hasil bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *burnout* berpengaruh negatif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara itu *Work-Life Balance* dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sayangnya penelitian tersebut memiliki kekurangan berupa variabel yang digunakan belum mencerminkan perspektif karyawan dari bidang pekerjaan lain, sehingga masih butuh dilakukan penelitian lain untuk dapat meneliti lebih dalam terkait variabel tersebut agar mendapatkan hasil lebih luas.

Penelitian lain dilakukan oleh Wenno (2018) mengenai hubungan antara *Work-Life Balance* dan kepuasan kerja pada karyawan yang mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Work-Life Balance* dan kepuasan kerja pada karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *Work-Life Balance* maka akan semakin tinggi pula kepausan kerja karyawan begitu pula sebaliknya. Namun, penelitian tersebut terdapat kekurangan berupa belum dimasukkannya faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja berupa interaksi sosial dalam pekerjaan, sikap kerja, dan kesejahteraan karyawan. Penelitian lain dengan menggunakan variabel yang sama telah dilakukan oleh Safitri & Frianto (2021) mengenai pengaruh *Work-Life Balance* dan *burnout* terhadap produktivitas kerja karyawan yang mendapatkan hasil bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sementara itu *burnout* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, penelitian tersebut terdapat kekurangan berupa penggunaan variabel yang bukan berdasarkan dari perspektif karyawan. Sehingga, masih diperlukan penggunaan variabel lain yang dapat memberikan hasil penelitian dalam cakupan yang luas.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Lestari & Purba (2019) mengenai pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *burnout* yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif dari *Work-Life Balance* terhadap *burnout*, sehingga semakin tinggi

Work-Life Balance maka semakin rendah *burnout* begitu pula sebaliknya. Namun, dalam penelitian tersebut masih belum digunakan variabel lain untuk mengetahui faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap *burnout* yaitu komitmen, penilaian karyawan tentang pekerjaan yang dilakukan, dan performa kerja.

Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja tak terlepas dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitasnya, baik itu berupa komitmen, interaksi sosial dalam pekerjaan, dan sikap pekerja terhadap pekerjaannya. Berdasarkan beberapa penelitian di atas mengenai *Work-Life Balance* dan *burnout* pada pekerja dapat disimpulkan bahwa masih terdapat kekurangan yang perlu dilengkapi dalam penelitiannya berupa penggunaan variabel-variabel lain untuk melengkapi penelitian sebelumnya.

Oleh karena itu, penelitian ini merupakan penelitian yang menarik dan penting untuk diteliti karena menggunakan variabel baru berupa *quiet quitting* yang terjadi pada pekerja generasi milenial dan melengkapi penelitian terdahulu. Sehingga, berdasarkan paparan data awal dan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan di atas, peneliti ingin mengetahui pengaruh *burnout* dan *Work-Life Balance* terhadap *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial di Kota Malang.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *burnout* pada pekerja generasi milenial di kota Malang?
2. Bagaimana tingkat *work-life balance* pada pekerja generasi milenial di kota Malang?
3. Bagaimana tingkat *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial di kota Malang?
4. Apakah terdapat pengaruh *burnout* terhadap *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial di kota Malang?
5. Apakah terdapat pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial di kota Malang?
6. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara *burnout* dan *work-life balance* terhadap *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial di kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat *burnout* pada pekerja generasi milenial di kota Malang
2. Mengetahui tingkat *work-life balance* pada pekerja generasi milenial di kota Malang.
3. Mengetahui tingkat *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial di kota Malang
4. Mengetahui pengaruh *burnout* terhadap *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial di kota Malang.

5. Mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial di kota Malang
6. Mengetahui variabel yang berpengaruh, signifikan, dan simultan antara *burnout* dan *work-life balance* terhadap *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial di kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan informasi dan pengetahuan mengenai pengaruh *Burnout* dan *Work-Life Balance* terhadap perilaku *Quite Quitting* pada pekerja generasi milenial.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi perusahaan berupa bahan pertimbangan dalam penentuan kebijakan pada pekerja generasi milenial yang ada di dalamnya.

b. Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan bagi peneliti selanjutnya, sehingga dapat mengembangkan penelitian selanjutnya mengenai *Burnout*, *Work-Life Balance*, dan *Quite Quitting*.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 *Quiet Quitting*

2.1.1 Definisi *Quiet Quitting*

Mahand & Caldwell (2023) mendefinisikan *quiet quitting* sebagai suatu fenomena dimana seorang pekerja enggan untuk melakukan pekerjaan tambahan dari pekerja lain yang disebabkan oleh tingginya tuntutan suatu perusahaan. Karyawan yang melakukan *quiet quitting* memberikan batasan tertentu untuk menjaga keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Aydin dan Azizoglu (2022) berpendapat bahwa *quiet quitting* dapat didefinisikan sebagai bekerja seminimal mungkin tanpa melampaui batas tugas utama. Seseorang yang melakukan *quiet quitting* tidak akan mengerjakan pekerjaan tambahan yang tanpa dibayar. Para karyawan yang melakukan *quiet quitting* menganggap bahwa kesehatan fisik dan mental mereka lebih berharga dari pekerjaan tambahan yang harus mereka kerjakan. Sehingga, mereka menolak untuk mengerjakan pekerjaan tambahan dan menentukan batasan tertentu sesuai dengan bayaran yang mereka dapatkan.

Pengertian lain mengenai *quiet quitting* menurut Yikilmaz (2022) adalah penarikan diri yang ditunjukkan oleh pekerja dengan memberlakukan kerikatan kerja yang rendah dan sikap tidak puas

mengenai masalah di tempat kerja yang berdampak pada berkurangnya kesejahteraan dan meningkatkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan. Sehingga, para pekerja memberlakukan keterikatan kerja yang rendah dipandang sebagai upaya untuk dapat meminimalisir konflik yang dapat terjadi di tempat kerja yang dapat mengganggu kesejahteraan.

Quiet quitting merupakan konsep baru, namun gagasan mengenai fenomena tersebut telah ada sejak beberapa tahun yang lalu. Beberapa tahun yang lalu muncul fenomena dalam dunia pekerjaan yang disebut *work-disengagement* yang memiliki kemiripan dengan konsep dari *quiet quitting* yang ramai diperbincangkan. Kesamaan *quiet quitting* dengan konsep *work-disengagement* mengacu pada upaya menjauhkan diri dalam pekerjaan berupa emosional, kognitif, dan fisik (Afrahi et al., 2021). Karyawan yang melakukan *work-disengagement* menganggap bahwa mereka melindungi diri dari pekerjaan baik itu dalam segi fisik, kognitif, dan emosional. Sehingga, mereka tidak akan mendapatkan dampak buruk yang disebabkan dari bekerja di bawah tekanan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *quiet quitting* merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pekerja dalam menolak melakukan pekerjaan tambahan yang tidak sesuai dengan tugas utamanya (Mahand & Caldwell, 2023). Pekerja yang melakukan *quiet quitting* berupaya untuk dapat menghindari lingkungan kerja, tugas dan organisasi yang tidak proporsional baginya dan dapat mengakibatkan kelalahan ekstra yang mengganggu kehidupan dan pekerjaannya.

2.1.2 Faktor-faktor Penyebab *Quiet Quitting* Pada Pekerja

Faktor-faktor yang menyebabkan pekerja generasi milenial melakukan *quiet quitting* berdasarkan pendapat Mahand & Caldwell (2023) adalah sebagai berikut:

a. Minimnya Komitmen Mengenai Pengembangan Karir

Salah satu komitmen yang harus diberikan perusahaan terhadap pekerjanya adalah dengan memberikan pengembangan profesional yang dapat berupa pengembangan karir. Komitmen perusahaan dalam memberikan pengembangan pekerja merupakan salah satu faktor yang melatarbelakangi kemungkinan pekerja akan bertahan lebih lama pada perusahaan. Suatu perusahaan yang gagal memberikan pengembangan yang terarah pada pekerjanya cenderung akan mengakibatkan para pekerja merasa tidak pasti akan masa depannya.

b. Kegagalan Menilai Pekerja

Pekerja yang merasa tidak nyaman dengan budaya organisasi maupun pola kerja yang harus dikerjakan terkadang tidak ditanggapi dengan serius bahkan seakan diabaikan oleh para supervisor. Kegagalan para supervisor dalam memahami kebutuhan dan keluhan para pekerja tersebut kemudian yang mengakibatkan para pekerja merasa tidak puas dengan atasan. Para karyawan yang merasa tidak puas tersebut berusaha melepaskan dirinya dari pekerjaan yang tentunya merugikan perusahaan itu sendiri.

c. Menurunnya Rasa Kepemilikan Pada Pekerja

Keterlibatan dan kesejahteraan pekerja dalam perusahaan merupakan salah satu tema yang banyak dikaji dalam manajemen sumber daya manusia. Para peneliti sepakat bahwa keterlibatan pekerja dan rasa kepemilikan mereka terhadap pekerjaan merupakan suatu konsep yang saling berkaitan. Para pekerja yang mendapatkan informasi tidak utuh dan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan akan merasa bukan bagian dari anggota organisasi dan dapat menurunkan rasa kepemilikan mereka terhadap pekerjaan.

d. Pembatasan Otonomi Karyawan

Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sejatinya termasuk mengerjakan yang sesuai dengan keinginan mereka. Pekerja dengan otonomi di tempat kerja akan memutuskan waktu dan cara yang mereka gunakan untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Namun, apabila otonomi karyawan dibatas oleh atasan maka cenderung akan mengakibatkan respon negatif berupa berkurangnya rasa kepercayaan mereka terhadap pimpinan dan dapat pula merusak komitmen mereka terhadap perusahaan.

e. Penurunan Kepercayaan Pekerja Terhadap Perusahaan

Kepercayaan dan komitmen pekerja terhadap pemimpin merupakan suatu hal yang saling berkaitan. Kegagalan keterlibatan pekerja dalam pekerjaan dan pengambilan keputusan merupakan suatu anggapan bahwa pekerja tidak layak yang dapat menyebabkan pekerja merasa

frustasi dan menurunkan kepercayaan mereka terhadap organisasi dan pemimpin. Penurunan kepercayaan pekerja terhadap pemimpin haruslah diminimalisir karena dapat berdampak pada penurunan harmonisasi dalam organisasi. Kepercayaan terhadap pemimpin dan organisasi banyak dikaitkan dengan hubungan yang harmonis dan efektivitas pekerjaan dalam suatu organisasi.

Kelima faktor tersebut turut andil dalam keputusan yang diambil pekerja dalam memberikan komitmen mereka kepada organisasi, kegagalan dalam manajemen dan mengembangkan pekerja di dalamnya yang terjadi berulang kali menjadi pemicu pekerja melakukan tindakan *quiet quitting*. (Constantz, 2022). Komitmen yang ditunjukkan oleh para pekerja merupakan hal yang krusial dalam menentukan arah pengembangan, keterlibatan pekerja, dan inovasi untuk dapat memajukan organisasi. Penyebab *quiet quitting* pada pekerja apabila tidak segera ditangani akan berdampak pada menurunnya kinerja organisasi sehingga produk dan layanan yang diberikan oleh organisasi menjadi tidak berkualitas yang tentunya merugikan organisasi itu sendiri (Clifton & Harter, 2019)

2.1.3 Dimensi-dimensi *Quiet Quitting*

Menurut Mahand & Caldwell (2023), *quiet quitting* terdiri dari beberapa dimensi, diantaranya adalah:

a. Penurunan Komitmen Pekerjaan

Pekerja yang merasa tidak dihargai atas pekerjaan yang telah dilakukannya cenderung akan menunjukkan sikap yang mengarah pada penurunan komitmen terhadap organisasi. Hal itu dilakukan sebagai respon atas permintaan untuk bekerja dengan level yang tinggi namun tidak diimbangi dengan perlakuan yang menghargai pekerja. Penurunan dan tingkat komitmen yang rendah serta kepercayaan terhadap organisasi sangat penting untuk mengembangkan inovasi dalam organisasi, meningkatkan keterlibatan pekerja, dan menambah keunggulan sehingga organisasi menjadi solid. Suatu organisasi tentu akan mengalami penurunan kualitas produk dan layanan apabila para pekerjanya berkinerja buruk.

b. Penolakan Pekerjaan Tambahan

Penolakan pekerjaan tambahan berkaitan dengan bagaimana pekerja diperlakukan. Upaya untuk memaksimalkan produktivitas dan kinerja karyawan yang berlebihan berupa penambahan pekerjaan di luar jam kerja dan tanggung jawab tanpa tambahan gaji seringkali memicu konflik antara perusahaan dengan para pekerjanya. Selain itu, dengan mempertimbangkan bagaimana pekerja telah diperlakukan, maka semakin banyak pekerja menolak gagasan bahwa mereka diharapkan bekerja lembur tanpa kompensasi. Hal itu bertolak belakang dengan hak dan tanggung jawab pekerja yang harus dijalani di luar pekerjaan.

c. Batasan Minimum Dalam Bekerja

Pekerja yang menerapkan batasan minimum dalam bekerja berkaitan dengan upaya mereka dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan agar dapat menjaga kesehatan dan kesejahteraan. Selain itu, menerapkan batasan minimum dalam bekerja merupakan bentuk dari menghindarkan diri dari dampak buruk akibat bekerja. Pekerja yang dibebankan banyak tugas dan tanggung jawab cenderung akan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan dan akan mengabaikan pekerjaannya, serta tidak melakukan upaya tambahan dalam bekerja.

2.2 *Burnout*

2.2.1 Definisi *Burnout*

Burnout adalah suatu kelelahan yang diderita oleh pekerja berupa fisik, mental, dan emosional akibat stress di tempat kerja yang berlangsung lama. Menurut Maslach & Leiter (2007), *burnout* merupakan suatu sindrom psikologis yang dialami oleh seseorang berupa kelelahan, sinisme dan menurunnya efektivitas seseorang dalam bekerja. *Burnout* merupakan bentuk penyesuaian diri terhadap stressor seseorang yang melibatkan persepsi diri sendiri dan interaksinya dengan orang lain di tempat kerja.

Istilah *burnout syndrome* diperkenalkan oleh Herbert J. Freudenberger pada tahun 1974. Freudenberger merupakan seorang psikolog, dan memperkenalkan istilah *burnout* berdasarkan

pengalamannya saat bekerja pada sebuah klinik dengan beberapa orang sukarelawan. Freudenberger dan sukarelawan yang bekerja bersama pada klinik tersebut merasakan penurunan emosional yang diikuti dengan gejala-gejala yang mengarah pada *burnout syndrome* (Freudenberger, 1974).

Lebih lanjut Freudenberger (1974) menyebutkan bahwa *burnout* pada pekerja dapat berupa perasaan mudah tersinggung, dan muncul kecurigaan terhadap atasan dan merasa bahwa karyawan sebagai korban dari pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan *burnout* menurut Azeem (dalam Zulkifli, 2019), adalah salah satu penyesuaian diri pekerja akibat dari tekanan pekerjaan yang memiliki hubungan dengan stress jangka panjang dan ditandai dengan kelelahan pada fisik, mental, dan emosional.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu sindrom psikologis yang dialami oleh pekerja akibat pekerjaannya berupa kelelahan, sinisme, dan penurunan efektivitasnya dalam bekerja (Maslach & Leiter, 2007). *Burnout* juga dapat dikaitkan dengan suatu kondisi pekerja yang kewalahan melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya yang ditunjukkan dengan timbulnya kelelahan, stress, dan frustrasi dalam jangka panjang.

2.2.2 Faktor-faktor Penyebab *Burnout*

Menurut Maslach & Leiter (1997), *burnout* biasanya terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pekerja. Ketika

adanya perbedaan yang sangat besar antara individu yang bekerja dengan pekerjaannya akan mempengaruhi performansi kerja. Maslach & Leiter (1997), membagi beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout*, yaitu:

a. *Work Overloaded* (Beban Yang Berlebihan Dalam Pekerjaan)

Work overload kemungkinan terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja terlalu banyak melakukan pekerjaan dengan waktu yang sedikit. *Overload* terjadi karena pekerjaan yang dikerjakan melebihi kapasitas kemampuan manusia yang memiliki keterbatasan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerja, hubungan yang tidak sehat di lingkungan pekerjaan, menurunkan kreativitas pekerja, dan menyebabkan *burnout*.

b. *Lack Of Work Control* (Kurangnya Kontrol Pekerjaan)

Semua orang memiliki keinginan untuk memiliki kesempatan dalam membuat pilihan, keputusan, menggunakan kemampuannya untuk berfikir dan menyelesaikan masalah, dan meraih prestasi. Adanya aturan terkadang membuat pekerja memiliki batasan dalam berinovasi, merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang mereka dapat karena adanya kontrol yang terlalu ketat dari atasan.

c. *Rewarded For Work* (Diberi Penghargaan Untuk Pekerjaan)

Kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak bernilai. Apresiasi bukan hanya dilihat dari pemberian

bonus (uang), tetapi hubungan yang terjalin baik antar pekerja, pekerja dengan atasan turut memberikan dampak pada pekerja. Adanya apresiasi yang diberikan akan meningkatkan afeksi positif dari pekerja yang juga merupakan nilai penting dalam menunjukkan bahwa seseorang sudah bekerja dengan baik.

d. Breakdown In Community (Perpecahan Dalam Komunitas)

Pekerja yang kurang memiliki rasa *belongingness* terhadap lingkungan kerjanya (komunitas) akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif di tempat kerja. Seseorang akan bekerja dengan maksimal ketika memiliki kenyamanan, kebahagiaan yang terjalin dengan rasa saling menghargai, tetapi terkadang lingkungan kerja melakukan sebaliknya. Ada kesenjangan baik antar pekerja maupun dengan atasan, sibuk dengan diri sendiri, tidak memiliki *quality time* dengan rekan kerja. Terkadang teknologi seperti *hand-phone*, *computer* membuat seseorang cenderung menghilangkan *social contact* dengan orang disekitar. Hubungan yang baik seperti *sharing*, bercanda bersama perlu untuk dilakukan dalam menjalin ikatan yang kuat dengan rekan kerja. Hubungan yang tidak baik membuat suasana di lingkungan kerja tidak nyaman, *full of anger*, frustrasi, cemas, merasa tidak dihargai. Hal ini membuat dukungan sosial menjadi tidak baik, kurang rasa saling membantu antar rekan kerja.

e. *Treated Fairly* (Diperlakukan Secara Adil)

Perasaan tidak diperlakukan tidak adil juga merupakan faktor terjadinya *burnout*. Adil berarti saling menghargai dan menerima perbedaan. Adanya rasa saling menghargai akan menimbulkan rasa keterikatan dengan komunitas (lingkungan kerja). Pekerja merasa tidak percaya dengan lingkungan kerjanya ketika tidak ada keadilan. Rasa ketidakadilan biasa dirasakan pada saat masa promosi kerja, atau ketika pekerja disalahkan ketika mereka tidak melakukan kesalahan.

Hal ini diperkuat dengan pendapat Fitriyah (dalam Putri, 2021) bahwa yang membagi penyebab *burnout* dalam tiga faktor:

1. Faktor Eksternal (Lingkungan Kerja)

a. Berhadapan Dengan Publik

Pekerjaan yang melibatkan interaksi sosial dengan publik sangat melelahkan. Pekerjaan yang dilakukan membentuk banyak energi yang dialami seseorang untuk bersabar dalam menghadapi masalah yang muncul saat melayani pasien dalam melayani pasien ataupun keluarga pasien, pekerja juga harus aktif dalam menjelaskan informasi, permintaan serta harapan publik, serta pekerja harus menunjukkan bahwa seseorang itu ahli dalam berinteraksi sesuai dengan pekerjaan tanpa memperhatikan perasaannya sendiri.

b. Konflik Peran

Konflik peran terdapat 2 tipe peran yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout*. Pertama terjadinya konflik antara individu dengan

pekerjaan, yaitu ketidakcocokan individu dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan.

c. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran merupakan ketidakjelasan seseorang mengenai harapan pekerjaan atau tanggung jawab. Ambiguitas peran telah diidentifikasi sebagai faktor utama yang berperan terhadap kelelahan pada pekerja.

d. Beban Kerja

Beban kerja yang berkepanjangan akibat waktu kerja yang terlalu lama, terlalu banyak tanggung jawab yang harus diterima, banyaknya tugas yang harus diselesaikan menjadi salah satu penyebab terjadinya *burnout*. Stress yang akan meningkat ketika seseorang gelisah dengan target waktu kerjanya. Stress merupakan penyebab beban kerja yang terus meningkat dan dibiarkan akan memicu timbulnya *burnout*.

2. Faktor Internal (Pribadi)

a. Perfeksionis

Perfeksionis adalah seseorang yang ingin mengerjakan sesuatu dengan sempurna. Namun, jika dituntut selalu sempurna membuat seseorang memikirkan ekspektasi yang tidak realistis. Hal tersebut akan menimbulkan frustrasi sehingga seseorang mengalami *burnout*.

b. Kurangnya Dukungan

Berkurangnya dukungan yaitu seseorang merasa kurangnya dukungan dari rekan kerja, keluarga, maupun teman dapat

menyebabkan terjadinya *burnout*. Individu yang menarik dirinya dari kehidupan sosial akan cenderung mengalami *burnout*. Seseorang yang memiliki banyak sumber seperti dukungan sosial, yang akan mempunyai dukungan dan kesempatan untuk mendapatkan dukungan dari lingkungan sekitar, sehingga dapat mengurangi kemungkinan munculnya *burnout*.

3. Faktor Demografis

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah peran gender seseorang yang umumnya menjadi salah satu faktor penentu stress kerja. Ketika laki-laki ataupun perempuan bekerja pada profesinya dianggap memiliki sifat penampilan feminisme atau maskulin, pekerja yang mengalami tekanan untuk menyesuaikan dirinya dalam bekerja. Jenis kelamin mempengaruhi banyak faktor seseorang dalam menghadapi masalah di tempat kerja. Hal ini terjadi karena pria dan wanita dibesarkan dengan cara yang berbeda. Pria diajarkan untuk berani dan tegas dalam menghadapi sesuatu, sedangkan wanita diajarkan untuk selalu penuh kelembutan dan kasih sayang. Tuntutan pekerjaan yang harus memaksa seseorang agar dapat menyesuaikan diri untuk bersifat maskulin atau feminisme menyebabkan individu tersebut mengalami tekanan. Pekerja yang tidak bisa mengatasi tekanan tersebut rentan terkena *burnout*.

b. Usia

Seseorang dengan usia muda memiliki kemungkinan mengalami *burnout* lebih besar daripada seseorang dengan usia lebih tua. Waktu kerja seseorang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kemungkinan timbulnya *burnout*. Individu dengan sedikit pengalaman kerja lebih rentan terhadap *burnout*, tetapi usia seseorang menjadi faktor yang lebih penting dibandingkan dengan senioritas di tempat kerja.

c. Pendidikan

Seseorang dengan menempuh pendidikan tinggi selama empat tahun (sarjana) merupakan salah satu faktor berisiko mengalami *burnout*. Seseorang yang berpendidikan di bawah sarjana memiliki lebih sedikit risiko *burnout*.

2.2.3 Dimensi-dimensi *Burnout*

Burnout terdiri dari beberapa dimensi. Menurut Maslach & Leiter (1997), terdapat tiga dimensi *burnout*, diantaranya adalah:

a. *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional)

Emotional exhaustion atau secara bahasa adalah kelelahan emosional merupakan dimensi *burnout* berupa kelelahan akut atau dalam jangka panjang yang dirasakan oleh individu pada fisik, mental dan emosional. Seseorang yang kelelahan akan berdampak pada perilaku yang berlebihan yang tampak dari emosional maupun tingkah laku. Seseorang dengan kelelahan akut akan sulit menyelesaikan

masalahnya dan akan tetap merasa lelah meskipun sudah beristirahat dengan cukup.

b. *Depersonalization* (Depersonalisasi)

Depersonalization atau dapat disebut juga sebagai *cynicism* yang secara bahasa adalah sinisme merupakan dimensi *burnout* dengan berupa sikap sinis, dan menyendiri dari lingkungan pekerjaan. Seseorang dengan *cynicism* akan cenderung bersikap dingin, suka membatasi jarak, dan tidak ingin ikut campur dengan hal-hal yang ada dalam lingkungan pekerjaannya. *Cynicism* adalah salah satu mekanisme yang digunakan untuk menjauhkan diri dari rasa kecewa yang dapat berdampak buruk bagi efektivitas kerja.

c. *Low Or Reduced Personal Accomplishment* (Prestasi Pribadi Yang Rendah Atau Berkurang)

Low or reduced personal accomplishment atau bisa disebut juga sebagai *Ineffectiveness* secara bahasa adalah ketidakefektifan yang merupakan dimensi *burnout* berupa timbulnya perasaan tidak mampu dan putus asa terhadap pekerjaan dan tugas yang diberikan. Pekerjaan yang tidak seimbang cenderung mendorong seseorang untuk mengembangkan perasaan ketidakmampuan. Perasaan tidak mampu berdampak pada efektivitas pekerjaan berupa menurunnya rasa percaya diri. Sehingga, seseorang akan merasa bahwa pekerjaannya sulit dilakukan dan kehilangan kepercayaan terhadap orang lain.

2.2.4 Dampak *Burnout* Terhadap Pekerja

Menurut Maslach (dalam Alam, 2022), *burnout* pada pekerja berdampak pada beberapa hal berikut:

a. Burnout is lost energy (Burnout adalah kehilangan energi)

Pekerja yang merasakan *burnout* akan merasa stress, *overwhelmed*, dan *exhausted*. Pekerja juga akan sulit untuk tidur, menjaga jarak dengan lingkungan. Hal ini akan mempengaruhi keinerja performa dari pekerja. Produktivitas dalam bekerja juga semakin menurun.

b. Burnout is lost enthusiasm (Burnout adalah kehilangan antusiasme)

Keinginan dalam bekerja semakin menurun, semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi tidak menyenangkan. Kreatifitas, ketertarikan terhadap pekerjaan semakin berkurang sehingga hasil yang diberikan sangat minim.

c. Burnout is lost confidence (Burnout adalah hilangnya rasa percaya diri)

Tanpa adanya energi dan keterlibatan aktif pada pekerjaan akan membuat pekerja tidak maksimal dalam bekerja. Pekerja semakin tidak efektif dalam bekerja yang semakin lama membuat pekerja itu sendiri merasa ragu dengan kemampuannya. Hal ini akan memberikan dampak bagi pekerjaan itu sendiri. Dalam suatu penelitian ditemukan ambiguitas peran, motivasi intrinsik dan konflik peran, sebagai anteseden kelelahan kerja yang berkorelasi serta mempunyai konsekuensi terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja

tenaga penjual dan keinginan untuk pindah, yang diteliti oleh Low et al. (2001).

Adapun dampak yang dapat ditimbulkan *burnout* menurut Schaufeli dan Bunk (dalam Pangemanan et al., 2017), yaitu dampak mental, dampak fisik, dampak perubahan perilaku, dampak sosial, dampak perubahan sikap, dan dampak organisasi. Banyak penelitian yang dilakukan mengenai *burnout* yang berfokus pada bidang pekerjaan yang mengarah pada pekerjaan pelayanan umum seperti dokter, guru, perawat, polisi dan lain sebagainya. Namun, *burnout* tidak hanya terjadi pada pekerjaan yang berkaitan pada bidang pelayanan umum, *burnout* juga terjadi dan banyak ditemukan pada bidang pekerjaan lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti (2013), mengenai gejala-gejala *burnout* pada pegawai Kantor Pos, gejala yang paling banyak ditampakkan adalah selalu merasa lelah setiap hari, dan letih secara fisik seperti demam, flu, sakit kepala dan gangguan pencernaan terutama pegawai yang telah bekerja sekitar 10 tahun.

Burnout terjadi akibat faktor situasional, termasuk di dalamnya karakteristik pekerjaan, jenis pekerjaan, karakteristik organisasi dan faktor individual terdiri dari karakteristik demografis, karakteristik kepribadian, dan sikap terhadap pekerjaan (Maslach et al., 2001).

2.3 *Work-Life Balance*

2.3.1 Definisi *Work-Life Balance*

Menurut Fisher (2002), *Work-Life Balance* merupakan suatu sikap yang dilakukan seseorang dalam menyeimbangkan berbagai peran yang dijalani oleh pekerja yang terdiri dari waktu, tenaga, tekanan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta segala kaitan di dalamnya. *Work-Life Balance* atau secara bahasa berarti keseimbangan kehidupan kerja. *Work-Life Balance* berkaitan dengan kondisi seimbang dan keharmonisan antara kehidupan dan pekerjaan (Fidyani & Prasetya, 2018).

Hal tersebut diperkuat dengan pendapat Sue Campbell (2000) bahwa *Work-Life Balance* adalah suatu usaha dalam mengurangi konflik dengan mempertahankan fungsi dan peran di tempat kerja maupun di rumah. Perbedaan fungsi dan peran di berbagai posisi dapat berdampak pada konflik dan ambiguitas peran di dalamnya.

Menurut Greenhaus et al. (2003), *Work-Life Balance* merupakan keseimbangan waktu, peran, dan keterlibatan seseorang dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, dan keluarganya. Sehingga, tidak ada satupun yang terganggu baik itu pekerjaan dan kehidupan pribadi di luar pekerjaan. Keseimbangan dalam hal ini mengacu pada kepuasan individu terhadap kehidupan, produktif dalam pekerjaan, dan sehat secara fisik dan emosional.

Wheatley (2011) memberikan definisi lain mengenai *Work-Life Balance*, merupakan suatu keseimbangan antara kerja dan kehidupan yang mengarah pada kemampuan dalam mengatur peran kehidupan dan pekerjaan dengan baik. Kemampuan individu tersebut berkaitan dengan komitmen dan pilihannya mengenai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan yang harus dijalani.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai *Work-Life Balance* di atas, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* merupakan suatu sikap yang dilakukan oleh pekerja generasi milenial dalam menyeimbangkan berbagai peran yang dijalani yang terdiri dari waktu, tenaga, tekanan pekerjaan, dan kehidupan pribadi, serta segala kaitan di dalamnya (Fisher, 2002). *Work-Life Balance* ditempuh pekerja generasi milenial dengan menerapkan usaha-usaha tertentu agar kehidupan dan pekerjaan tidak memberatkan satu sama lain. Apabila terdapat ketidakseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, maka akan timbul masalah baru yang merugikan pekerja itu sendiri.

2.3.2 Aspek-aspek *Work-Life Balance*

Seorang pekerja yang ingin mencapai *Work-Life Balance* menurut Fisher (2002) harus dapat mencapai keseimbangan pada beberapa aspek berikut:

a. Waktu

Durasi waktu yang dihabiskan oleh seorang pekerja untuk bekerja dan aktivitas lain terutama keluarga. Apabila tidak terdapat

keseimbangan dalam keduanya maka akan memicu konflik yang dapat mengganggu pekerjaan.

b. Perilaku

Perilaku merupakan suatu gambaran dari masalah yang terjadi. Perbedaan perilaku antara pekerjaan dan kehidupan lain merupakan suatu indikasi dari masalah yang belum terselesaikan yang dapat mengganggu pekerja baik dalam pekerjaan maupun kehidupan lain.

c. Ketegangan

Ketegangan yang dialami oleh pekerja dalam pekerjaan dan kehidupan lain dapat memicu konflik antara keduanya. Konflik yang terjadi akibat ketegangan yang berkepanjangan antara pekerjaan dan kehidupan lain adalah konflik peran. Sering kali konflik peran yang dialami oleh pekerja berdampak pada energi yang mereka gunakan untuk memenuhi tuntutan.

d. Energi

Para pekerja memberikan energi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan, Namun, energi yang terkuras untuk bekerja menjadikan pekerja kesulitan dalam menjalani kehidupan lain di luar pekerjaan.

Pendapat Fisher didukung dengan Greenhaus et al. (2003) yang menyatakan untuk dapat mencapai *Work-Life Balance* seorang pekerja harus dapat memenuhi tiga aspek berikut:

a. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Keseimbangan waktu merupakan porsi yang seimbang pada durasi waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan kehidupan di luar pekerjaan, baik itu berupa kehidupan pribadi, keluarga, maupun kebutuhan lain.

b. *Involvement Balance* (Keseimbangan Peran)

Keseimbangan peran merupakan porsi yang seimbang seseorang dalam menjalani peran dalam pekerjaan, kehidupan di luar pekerjaan, dan keluarga. Keterlibatan dalam hal ini melibatkan kondisi psikologis yang seimbang dalam menjalani peran. Seseorang yang dapat menyeimbangkan peran dapat mengatasi konflik dalam setiap peran yang berbeda yang dapat ditunjukkan dengan kemampuan dalam menempatkan diri sesuai dengan peran.

c. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Keseimbangan kepuasan merupakan kemampuan seseorang dalam menjaga kepuasan dalam domain yang berbeda-beda baik itu dalam bekerja, kehidupan di luar pekerjaan, dan keluarga. Dengan kata lain, pekerja dapat menjaga tingkat kepuasan dalam setiap aspek tersebut pada tingkatan yang sama rata.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap *Work-Life Balance*

Terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap *work life balance*. Menurut Poulouse & Susdarsan (2014), faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* adalah sebagai berikut:

1. Faktor individual merupakan faktor yang berhubungan dengan hal internal seperti kepribadian, kondisi psikologis, dan kecerdasan emosional.
2. Faktor organisasi merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi organisasi seseorang. Dapat berupa peraturan kerja, aturan dan pelaksanaan keseimbangan kehidupan dan kerja, dukungan dari organisasi, dan jumlah tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
3. Faktor sosial merupakan faktor yang berkaitan dengan hal eksternal. Dapat berupa dukungan keluarga, lingkungan, dan tuntutan maupun masalah keluarga.
4. Faktor lain berupa faktor yang dapat melatarbelakangi tercapainya *Work-Life Balance* seperti usia, jenis kelamin, posisi dalam pekerjaan, tingkat pekerjaan, dan jumlah pemasukan dari pekerjaan.

2.3.4 Dimensi *Work-Life Balance*

Work-Life Balance terdiri dari beberapa dimensi. Menurut Fisher (2002), terdapat empat dimensi dalam *Work-Life Balance*, yaitu:

a. *Work Interference With Personal Life*

Dimensi ini merupakan suatu keterlibatan pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan pribadi. Keterlibatan ini berdampak pada keberhasilan seseorang dalam mencapai *Work-Life Balance*.

b. *Personal Life Interference Work*

Dimensi ini merupakan kebalikan dari dimensi sebelumnya. Dimensi ini mengungkapkan ketelibatan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Keterlibatan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan dapat berpengaruh pula pada keberhasilan seseorang dalam mencapai *Work-Life Balance*.

c. *Personal Life Enhancement Of Personal Work*

Dimensi ini merupakan suatu indikasi pengaruh kehidupan pribadi terhadap performa seseorang dalam pekerjaan. Dimensi ini berkaitan dengan kepuasan hidup yang dirasakan seseorang.

d. *Work Enhancement Of Personal Life*

Dimensi ini mengarah pada keterlibatan pekerjaan dalam kualitas hidup seseorang. Dimensi ini berkaitan pula dengan kepuasan hidup. Sehingga, apabila seseorang sedang dalam suasana bahagia yang dapat berdampak pada peningkatan kinerjanya.

2.3.5 Manfaat Menerapkan *Work-Life Balance*

Work-Life Balance merupakan hal penting yang harus dicapai oleh seorang pekerja. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akan sangat bermanfaat bagi pekerja. Manfaat tersebut dapat

berupa peningkatan motivasi, produktivitas, dan tidak mudah stress. Peningkatan produktivitas pekerja menguntungkan organisasi, karena dapat memenuhi standar yang diharapkan dalam mencapai kesuksesan organisasi. Otonomi yang diberikan kepada pekerja dalam pengaturan kehidupan dan pekerjaan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi dan keluarga (Byrne, 2005).

Pekerja yang menerapkan *Work-Life Balance* selain mendapatkan manfaat di tempat kerja juga akan mendapatkan manfaat di tempat tinggal mereka bersama keluarga. Manfaat tersebut berupa pemenuhan tanggung jawab, peningkatan rasa kepemilikan, konsentrasi, komitmen, dan tidak melibatkan kehidupan ataupun pekerjaan dalam salah satu perannya (Byrne, 2005).

Work-life balance sangat penting untuk mencapai stabilitas psikologis, emosional dan kognitif karyawan yang mendukung efektivitas organisasi. Keseimbangan kehidupan kerja yang rendah berdampak negatif terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan serta kinerja organisasi. Menerapkan *Work-Life Balance* merupakan suatu upaya yang dilakukan seseorang dalam meminimalisir *work-life conflict* sehingga, seseorang dapat meningkatkan efektivitas kinerja dan melakukan aktivitas lainnya dalam pekerjaan (Lazar et al., 2010).

Work-Life Balance ditempuh untuk dapat mencapai keseimbangan stabilitas emosional, peran, dan tanggung jawab seseorang dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan yang rendah dapat

mengakibatkan penurunan kesejahteraan dan kesehatan pekerja, dan produktivitasnya di tempat kerja (Jaharuddin & Zainol, 2019).

2.4 Pengaruh Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh *Burnout* Terhadap *Quiet Quitting*

Herbert Freudenbrrger (1974) merupakan orang pertama yang menjelaskan istilah *burnout* sebagai suatu sindrom kelelahan pada pekerja. Selain Herbert Freudenberger (1974), terdapat ahli lain bernama Sigmund Ginsburg (1974) yang turut menyumbangkan sumbangsihnya untuk mengenalkan istilah *burnout*. Istilah *burnout* terkenal dan populer untuk diteliti setelah terbitnya beberapa publikasi karya Herbert Freudenberger (1974) yang saat itu bekerja untuk suatu klinik dengan beberapa orang relawan. (Heinemann & Heinemann, 2017).

Beberapa publikasi yang diterbitkan oleh Herbert Freudenberger menjelaskan keadaan *burnout* merupakan suatu kelelahan yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Gejala fisik yang tampak pada pekerja yang mengalami *burnout* adalah kelalahan, sering sakit kepala dan gangguan pencernaan, kesulitan tidur, dan sesak napas. Tanda-tanda lain seorang pekerja mengalami *burnout* adalah frustrasi, mudah marah, mudah curiga, sinisme, dan depresi yang dapat berdampak pada menurunnya komitmen dan dedikasi pekerja (Heinemann & Heinemann, 2017). Sehingga, istilah *burnout* menjelaskan suatu gambaran suatu keadaan mental tertentu di tempat

kerja yang berhubungan berhubungan dengan kondisi psikologis dan fisik pekerja. (Heinemann & Heinemann, 2017).

Pada awalnya penelitian mengenai *burnout* berfokus pada pekerjaan yang berhubungan langsung dengan pelayanan manusia dan kesehatan, beberapa tahun setelahnya mulai diteliti pekerjaan lain di luar pelayanan umum seperti guru, polisi, manajer, dan lain sebagainya (Maslach et al., 2001). Selama dua dekade terakhir, penelitian kepribadian berfokus pada lima besar dimensi kepribadian, serta afektivitas positif dan afektivitas negatif (Cooper, 2000). Sehingga, bukan suatu hal yang baru apabila sejumlah besar penelitian dilakukan untuk menggali informasi tentang stres dan coping yang memfokuskan pada sifat-sifat afektif dari neurotisisme serta ekstrasversi, mengingat terdapat hubungan antara masing-masing dengan emosi negatif dan emosi positif (Watson, David, & Suls, dalam Zellats et al., 2004). Kepribadian individu berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis melalui mekanisme individu dalam bereaksi terhadap situasi stres; yaitu melalui coping yang tidak efektif ketika sedang stres (Bolger & Schilling, 1991). Aspek emosional ekstrasversi berupa sifat-sifat seperti ketegasan, keberanian, dan ketenangan sosial dan neurotisisme berupa perasaan tertekan atau gugup dapat memberikan motivasi pada perilaku individu, termasuk perilaku yang berhubungan dengan kelelahan (Zellats et al., 2004).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ismayanti (2020), mengenai pengaruh *burnout* terhadap produktivitas karyawan menjelaskan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sehingga, apabila seorang pekerja memiliki pekerjaan yang menumpuk akan berdampak pada produktivitasnya. Hal itu disebabkan oleh tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu yang terkadang memicu pekerja mengalami *burnout* yang berdampak pada penurunan produktivitas kerja mereka. Hal tersebut disebabkan oleh perasaan tertekan karena pekerjaan, dan durasi panjang untuk bekerja karena banyak waktu terbuang akibat penumpukan pekerjaan.

Pekerja yang mengalami *burnout* akibat pekerjaan dapat berpotensi melakukan tindakan *quiet quitting*. *Burnout* adalah kelelahan fisik, emosional dan mental yang merupakan hasil dari lingkungan kerja dan dalam jangka waktu relatif lama (Lestari & Purba, 2019). Hal itu disebabkan karena pekerja enggan menambah beban pekerjaan yang justru akan mengesampingkan kondisi kesehatan mereka sebagai bentuk koping stress atas pekerjaan mereka. *Quiet quitting* merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk menolak budaya kerja berlebihan yang dapat mengganggu produktivitas dan kesehatan pekerja. Jelas bahwa penerapan perilaku *quiet quitting*, yang dapat dianggap membatasi pengaruh kehidupan bisnis pada kehidupan pribadi dalam pendekatan karyawan biasa, menciptakan perbedaan harapan yang signifikan (Yikilmaz, 2022). Sehingga, gagasan tersebut

kemudian berkembang untuk menghindarkan pekerja dari dampak buruk akibat bekerja berlebihan.

Quiet quitting meskipun dipandang sebagai suatu solusi dalam mengatasi budaya kerja berlebihan, namun hal tersebut tidak dapat dibenarkan dalam pekerjaan. Seorang pekerja yang melakukan *quiet quitting* dilatarbelakangi oleh perasaan tidak mendapatkan kesejahteraan selama bekerja dan cenderung akan menerapkan standar pekerjaan yang rendah serta cenderung tidak ada peningkatan dalam bekerja yang dapat merugikan organisasi (Aydin Esra & Azizoglu Oznur, 2022). Hal itu didukung oleh temuan dari penelitian yang oleh Global Workforce Resilience Report tahun 2020 (dalam Yikilmaz, 2022), mengenai kesejahteraan pekerja yang menyebutkan bahwa pekerja yang mengalami beban kerja dan stress yang signifikan berdampak pada penurunan kesejahteraan. Sehingga, menerapkan *quiet quitting* dianggap sebagai mekanisme pertahanan yang digunakan untuk melindungi kesejahteraan kerja mereka.

2.4.2 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Quiet Quitting*

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *Work-Life Balance* merupakan hal yang penting bagi pekerja. Keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu upaya untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang sehat dan mendukung pekerjaan yang memungkinkan para pekerja mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadinya (Dhas, 2015). Banyak

penelitian yang dilakukan untuk mempelajari *wok life balance*. Salah satunya, adalah penelitian yang dilakukan oleh Lowe (dalam Dhas, 2015) di Kanada, menghasilkan kesimpulan bahwa 1 dari 4 orang pekerja mengalami tingkat yang tinggi antara pekerjaan dan keluarga. Berdasarkan faktor yang pekerjaan yang berpengaruh terhadap konflik kehidupan dan pekerjaan, durasi waktu dalam bekerja merupakan faktor penyebab konflik yang konsisten (Dhas, 2015).

Peningkatan kebutuhan dan semakin ketatnya persaingan di dunia kerja berdampak pada bertambahnya waktu yang dibutuhkan para pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya (Iacovoiu, 2020). Sehingga, para pekerja harus merelakan waktunya bersama keluarga dan kehidupan pribadinya berkurang yang memperpanjang konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Tambahan durasi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan memicu timbulnya kondisi buruk yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaan. Konflik kehidupan pribadi dan pekerjaan telah dikaitkan dengan banyak gangguan kesehatan fisik dan mental pada pekerja (Dhas, 2015).

Konflik kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan masalah yang dapat berdampak buruk pada pekerja, pemberi kerja, dan organisasi. Para peneliti sepakat bahwa pekerja yang menghadapi konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan lebih sering mengalami kesehatan fisik dan mental yang buruk, dan berdampak pada kelelahan pekerja, ketidakpuasan kerja, dan ketidakhadiran (Baral & Sampath,

2019). Berdasarkan data yang dihimpun oleh *work-life balance* compendium (dalam (Sen & Hooja, 2018), telah terjadi peningkatan ketidakhadiran karyawan sebesar dua kali lipat dalam beberapa dekade terakhir akibat konflik antara kehidupan dan kerja. Dengan kata lain, pekerja yang mengalami ketidakseimbangan kehidupan kerja yang tinggi akan melewatkan hari kerja dua kali lebih banyak.

Bird (2006) berpendapat bahwa berdasarkan jumlah tekanan kerja yang meningkat, penerapan *work-life balance* dalam organisasi merupakan isu yang penting dan perlu diperhatikan oleh para manajer dan pihak pengelola sumber daya manusia. Selain itu, (Wasay, 2013) berpendapat bahwa mempertahankan *Work-Life Balance* merupakan suatu strategi yang saling menguntungkan dan dapat membantu karyawan dalam menangani komitmen pribadi dan pekerjaan mereka secara efektif, serta bagi organisasi, dapat dikaitkan dengan mempertahankan pekerja yang efisien dan terlibat langsung dengan pekerjaan. Dengan kata lain, mayoritas pekerja akan tertarik pada organisasi yang memperlakukan pekerjanya dengan baik dan cukup fleksibel dalam memperhatikan kebutuhan dan keadaan individu.

Sebaliknya, *Work-Life Balance* jika dikelola dengan buruk dapat berdampak buruk bagi karyawan dan organisasi. Kemungkinan hasil negatif yang melekat pada ketidakseimbangan pekerjaan-kehidupan adalah peningkatan konflik keluarga, stres terkait pekerjaan, kelelahan dan masalah kesehatan dan mental (Syed & Ozbilgin, 2015).

Selanjutnya, akan ada kemungkinan penurunan kreativitas, moral, produktivitas dan keterlibatan langsung pekerja dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya (Hitt et al., 2009).

Kegagalan organisasi untuk mengelola *Work-Life Balance* dengan tepat dapat menyebabkan ketidakseimbangan kehidupan kerja dan berakibat negatif pada karyawan dan produktivitas mereka (Syed & Ozbilgin, 2015). Kondisi buruk yang dapat berpengaruh terhadap performa kerja adalah gangguan mental, kelelahan fisik, dan perasaan tertekan akibat pekerjaan (Komari & Susilowati, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Janssen (dalam Syed & Ozbilgin, 2015) mengungkapkan bahwa 72 persen pekerja dalam penelitian tersebut tidak sepenuhnya senang dengan *Work-Life Balance* mereka.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *Work-Life Balance* merupakan hal yang penting bagi pekerja. Pekerja yang melakukan *quiet quitting* memberikan batasan tertentu mereka dalam bekerja agar dapat menjaga keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan dan menjaga mental mereka dari budaya kerja yang tinggi. Dengan kata lain, organisasi yang tidak menerapkan *Work-Life Balance* cenderung akan mendapati pekerjanya melakukan tindakan *quiet quitting*.

Terdapat suatu perbedaan yang signifikan antara organisasi yang menerapkan dan tidak mendukung program *Work-Life Balance* dalam pekerjaan. organisasi yang menerapkan *Work-Life Balance* dalam

pekerjaan akan memiliki pekerja yang berkomitmen tinggi yang dapat meningkatkan kinerja pekerjanya. Menerapkan *Work-Life Balance* merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk meminimalisir *work-life conflict* yang dapat meningkatkan efektivitas kinerja dan melakukan aktivitas lainnya dalam pekerjaan (Lazar et al., 2010). Hal itu dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramdhani & Rasto, 2021), bahwa *Work-Life Balance* yang meningkat dalam pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pada pekerja.

2.4.3 Pengaruh *Burnout* dan *Work-Life Balance* Terhadap *Quiet Quitting*

Granger (dalam (Yikilmaz, 2022) menekankan bahwa pekerja dalam dunia pekerjaan saat ini berfokus pada dua isu baru. Isu baru tersebut adalah "keseimbangan kehidupan kerja dan upaya untuk menghindari kejenuhan". Dalam kerangka baru ini, dapat dilihat bahwa para pekerja mempertimbangkan ulang pekerjaan dan kehidupan mereka dan membuat evaluasi mereka dalam kerangka dua parameter ini sebanyak mungkin. Terlihat nama dari pendekatan baru ini didefinisikan sebagai *Quiet quitting*. Masalah utama berkembangnya konsep *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial adalah bahwa pekerja ingin melakukan pekerjaannya dengan jumlah kinerja yang dibutuhkan, tidak terlalu banyak atau terlalu sedikit.

Burnout berkaitan dengan stress yang dialami pekerja akibat pekerjaannya. *Burnout* dapat diartikan juga sebagai kondisi psikologis

pekerja yang mengalami penurunan pencapaian dan kelalahan emosional atau stress (Talachi & Gorji, 2013). Stress akibat pekerjaan dapat berupa penumpukan pekerjaan, penambahan pekerjaan di luar jam kerja dan tanggung jawabnya. Tuntutan untuk segera menyelesaikan pekerjaan sering kali disikapi oleh pekerja sebagai prioritas, sehingga tidak jarang ditemui pekerja yang pulang kerja lebih lambat dan berangkat lebih awal. Kondisi tersebut apabila berjalan dalam jangka waktu yang panjang dapat mengganggu kesehatan dan produktivitas pekerja. Hal itu disebutkan oleh Harfoush (2019), bahwa para pekerja saat ini terjebak dalam konflik mengenai keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, para pekerja perlu menerapkan upaya untuk meminimalisir konflik dan dampak lain yang dapat ditimbulkan.

Upaya yang dilakukan oleh pekerja dalam meminimalisir dampak dari stress berkepanjangan akibat bekerja atau *burnout* adalah dengan menerapkan *Work-Life Balance*. *Work-Life Balance* merupakan suatu keadaan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Suhardono (2012), *work-life balance* merupakan kesinambungan dalam menemukan keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tantangan lain dalam mencapai *Work-Life Balance* sehingga para pekerja merasa puas akan pekerjaannya adalah kelelahan. Para peneliti sepakat bahwa *Work-Life Balance* berdampak pada kepuasan pekerja. Salah satu penelitian yang menunjukkan bahwa jika

Work-Life Balance karyawan baik, maka berdampak pada perasaan bahagia pada pekerja dan dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik (Soomro et al., 2018). Sehingga, seorang pekerja tidak akan merasa terbebani dengan pekerjaannya, dan tidak pula merasa terbebani dengan masalah lain di luar pekerjaan.

Studi yang dilakukan oleh Rego & Pina e Cunha (2009), ditemukan bahwa *Work-Life Balance* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Hal itu menunjukkan bahwa pekerja yang mampu menyulap pekerjaan dan kehidupan dan mengendalikan serta mengelola masalah sendiri, mampu melakukan yang terbaik di tempat kerja (Komari & Susilowati, 2020). Sejalan dengan studi tersebut, Bloom & Van Reenen (2006) menemukan bahwa perusahaan dengan praktik *Work-Life Balance* yang lebih baik secara signifikan menyebabkan produktifitas lebih tinggi. Oleh karena itu, *Work-Life Balance* telah menjadi fenomena dinamis yang memengaruhi persepsi individu tentang aktivitas bekerja dan di luar bekerja untuk menilai kesesuaian antara keduanya, yang dapat mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup pekerja (Rashmi & Kataria, 2021).

Gagasan untuk memprioritaskan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan suatu bentuk penolakan terhadap budaya kerja berlebihan atau menjadi prioritas dalam kehidupan. Penolakan tersebut muncul akibat ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya, merasa jenuh dengan pekerjaan, dan adanya campur tangan antara

pekerjaan yang mengganggu kehidupan (Yikilmaz, 2022). Komitmen yang pekerja tunjukkan berupa melakukan pekerjaan dengan baik terkadang tidak berbanding dengan apresiasi yang diberikan oleh organisasi yang berdampak pada perasaan putus asa pada pekerja (A. D. Putri & Sampurtra, 2021). Namun, alih-alih memilih berhenti dari pekerjaan, pekerja memilih untuk melakukan *quiet quitting* dengan tetap bekerja dan membatasi pekerjaan yang dilakukannya dengan menerapkan tingkatan kerja yang minimum. Selain itu, pekerja juga menolak untuk melakukan pekerjaan yang bukan tanggung jawab dan tidak sesuai dengan posisinya (Kumar, 2022).

Penolakan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan posisi pekerja dan berusaha menjauhkan diri dari hal-hal yang dapat menyebabkan kelelahan kerja merupakan konsekuensi dari kelelahan dalam jangka panjang akibat pekerjaan (Kurniawan, 2015). Mulanya fenomena menjauhkan diri dari pekerjaan karena merasa tidak mendapatkan kepuasan disebut sebagai *work disengagement* yang kemudian akhir-akhir ini dikenal sebagai fenomena *quiet quitting*. Beberapa pemicu yang mendorong pekerja melakukan *quiet quitting* adalah tuntutan untuk memprioritaskan pekerjaan sebagai prioritas utama (Maury Gittleman, 2022). Hal tersebut merupakan ekspektasi organisasi yang memberikan pekerjaan kepada pekerja yang menuntut komitmen penuh terhadap pekerjaan dengan mengorbankan keseimbangan kehidupan kerja (Mahand & Caldwell, 2023).

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan awal dalam suatu penelitian. Suharsimi & Arikunto (1998), mendefinisikan hipotesis sebagai jawaban sementara dalam penelitian hingga akhirnya dapat dibuktikan dugaan tersebut melalui data. Sedangkan menurut S. Nasution (2006), hipotesis merupakan dugaan mengenai hal yang sedang diamati dan dipahami dalam penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban awal permasalahan yang sedang diteliti yang dapat berupa kesimpulan sementara dan memerlukan pembuktian berdasarkan data dan analisis.

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir di atas, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H1: *Burnout* berpengaruh terhadap *Quiet Quitting* pada pekerja generasi milenial di Kota Malang.

H2: *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Quiet Quitting* pada pekerja generasi milenial di Kota Malang.

H3: *Burnout* dan *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Quiet Quitting* pada pekerja generasi milenial di Kota Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka-angka untuk menjelaskan data penelitiannya (Darwin et al., 2021). Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan hipotesis awal dalam penelitian yang kemudian dibuktikan dengan prosedur yang terstruktur (Ferdinand, 2014). Penelitian ini disusun untuk meneliti Pengaruh *Burnout* dan *Work-Life Balance* terhadap *Quiet Quitting* pada pekerja generasi milenial di kota Malang.

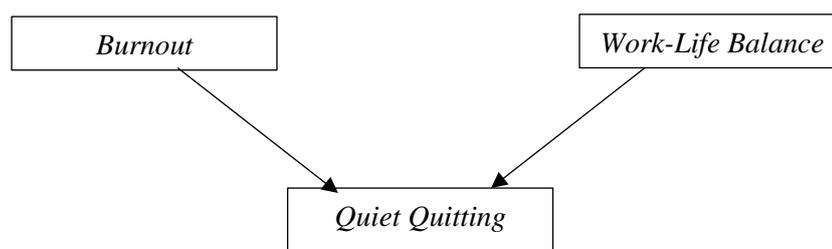
3.2 Identifikasi Variabel

Variabel merupakan sesuatu yang menjadi ciri khas dalam penelitian yang membedakan dengan penelitian lain atau mengubah nilai (Kuncoro, 2018). Selain itu, variabel juga merupakan konsep yang dapat memberikan nilai kuantitatif yang berbeda (Pandey & Pandey, 2015).

Variabel dalam penelitian ini adalah *burnout* dan *Work-Life Balance* sebagai variabel bebas atau independen, dan *quiet quitting* sebagai variabel terikat atau dependen. Variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan perubahan. Menurut Paramita et al.

(2021), variabel bebas merupakan variabel yang memberikan pengaruh kepada variabel terikat berupa pengaruh yang positif maupun negatif.

Variabel bebas merupakan variabel akibat. Variabel akibat dalam hal ini adalah variabel yang mendapatkan pengaruh dari variabel bebas. Menurut Paramita et al., (2021), variabel akibat merupakan variabel yang mendapatkan pengaruh oleh variabel bebas dan menjadi perhatian utama dalam penelitian. Variabel terikat dalam hal ini merupakan variabel yang menjadi tujuan penelitian.



Gambar 3. 1

Kerangka Konseptual Penelitian

3.3 Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu *burnout* sebagai variabel bebas 1 (X1), dan *Work-Life Balance* sebagai variabel bebas 2 (X2), serta *quiet quitting* sebagai variabel terikat (Y).

1) Quiet Quitting

Quiet quitting adalah sikap yang ditunjukkan oleh pekerja generasi milenial yang tidak ingin memberikan segalanya untuk bekerja demi menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Menurut Mahand & Caldwell (2023), *quiet quitting* merupakan sikap

yang ditunjukkan oleh pekerja dalam menolak melakukan pekerjaan tambahan yang tidak sesuai dengan tugas utamanya. *Quiet quitting* diukur melalui Penurunan komitmen pekerjaan, penolakan pekerjaan tambahan, dan penerapan batasan minimum dalam bekerja (Mahand & Caldwell, 2023).

2) *Burnout*

Burnout merupakan suatu sindrom yang diderita oleh pekerja generasi milenial akibat pekerjaan. yang ditandai dengan kelelahan, stress dan frustasi akibat pekerjaan yang berlangsung dalam jangka waktu panjang. Menurut Maslach & Leiter (2007), *burnout* merupakan suatu sindrom psikologis yang dialami oleh seseorang berupa kelelahan, sinisme dan menurunnya efektivitas seseorang dalam bekerja. *Burnout* pada pekerja generasi milenial menyebabkan mereka kehilangan banyak tenaga, penurunan antusiasme dalam bekerja, dan kepercayaan diri. *Burnout* pada pekerja generasi milenial diukur melalui *exhaustion*, *cynicism*, dan *ineffectiveness* (Maslach & Leiter, 1997).

3) *Work-Life Balance*

Work-Life Balance merupakan suatu sikap yang dilakukan pekerja generasi milenial untuk menyeimbangkan berbagai peran yang dijalani, terdiri dari waktu, tenaga, tekanan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta segala kaitan di dalamnya (Fisher, 2002). *Work-Life Balance* pada pekerja generasi milenial berdampak positif terhadap kinerja dan

produktivitas yang menguntungkan perusahaan. *Work-Life Balance* pada pekerja diukur melalui *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Work* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) (Fisher, 2002).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan subyek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi menurut Paramita et al. (2021), merupakan kumpulan dari beberapa elemen pendukung penelitian yang dapat berupa kejadian, hal atau bahkan seseorang yang terdapat kesamaan karakteristik dan menjadi perhatian utama dalam penelitian. Populasi menurut Sugiyono (2018), adalah cakupan wilayah yang akan diteliti, yang dapat terdiri dari subjek atau objek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dilakukan penelitian, sehingga dapat diperoleh data dan kesimpulan.

Secara garis besar, populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti baik itu berupa manusia, tempat, maupun fenomena. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pekerja generasi milenial di Kota Malang 2023. Berdasarkan data yang dirilis oleh BPS Kota Malang, jumlah pekerja 418.158 orang pekerja.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian kecil yang ada dalam populasi. Menurut Susilana (2015), sampel adalah bagian yang dapat mewakili keseluruhan objek yang sedang diteliti. Sampel dapat pula disebut sebagai bagian dari populasi yang dapat merepresentasikan populasi yang sedang diteliti (Efianingrum, 2020). Secara umum, sampel merupakan bagian dari populasi penelitian dan dianggap dapat mewakili populasi yang sedang diteliti.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non-probability sampling berupa *purposive sampling* yang merupakan teknik sampling yang mengacu pada kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. (Hikmawati, 2020). Pengambilan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa kriteria sebagai berikut:

1. Pekerja generasi milenial berumur 23-43 tahun
2. Bekerja di kota malang
3. Pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang *fix time* dan bukan milik usaha pribadi
4. Bekerja secara *offline*
5. Telah bekerja minimal 1 tahun di tempat mereka bekerja

Penelitian ini menggunakan rumus sampling *Lemeshow* (Akdon & Riduwan, 2010) untuk mengetahui jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian.

$$n = (z^2 p(1-p)) / d^2$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

z = Nilai Standart = 1,96

p = Maksimal Estimasi, karena data belum didapat, dipakai 50% = 0,5

d = Alpha (1,10) / sampling error = 10%

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Pengumpulan data merupakan suatu cara yang ditempuh untuk mendapatkan data dalam penelitian (Barlian,2016). Penelitian ini menggunakan metode Kuesioner/angket dalam mengumpulkan data responden. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau dilakukan tertulis kepada responden untuk dijawab (Hikmawati, 2020). Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai preferensi jawaban yang akan dipilih oleh responden dan terdiri dari 4 pilihan jawaban berupa:

- 1) Sangat Jarang
- 2) Jarang
- 3) Sering
- 4) Sangat Sering

Berikut adalah tabel penilaian skala penelitian *quiet quitting*, *burnout*, dan *Work-Life Balance* pada pekerja generasi milenial:

Tabel 3. 1 Penilaian jawaban

No.	Respon	Skor	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
1	Sangat Jarang (SJ)	4	1
2	Jarang (J)	3	2
3	Sering (S)	2	3
4	Sangat Sering (SS)	1	4

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen menurut Abubakar (2021), merupakan alat yang digunakan oleh peneliti agar dapat memudahkan dalam mengumpulkan data penelitian. Instrumen dalam penelitian dapat berbentuk lembar *check list*, Kuesioner/angket, pedoman wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen penelitian untuk mempersingkat waktu dan dengan pertimbangan bahwa jumlah populasi pekerja generasi milenial di kota Malang sangatlah banyak dan di samping itu responden memiliki kemandirian dalam mengisi kusioner. Sehingga, peneliti tidak perlu bertemu langsung dengan responden namun, cukup mengajukan pertanyaan tertulis melalui google form untuk mendapatkan respon.

3.6.1 Skala *Quiet Quitting*

Skala *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial di Kota Malang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan dimensi *quiet quitting* menurut Mahand & Caldwel (2023) yang terdiri dari beberapa dimensi berupa komitmen pekerjaan yang rendah, penolakan pekerjaan

tambahan, dan menerapkan batas minimum bekerja. Berikut adalah tabel *blueprint* skala *quiet quitting*:

Tabel 3. 2 Blue Print Skala Quiet Quitting

No	Dimensi	Indikator	F	UF	Jumlah
1.	Komitmen pekerjaan yang rendah	Work disengagement	1,2	-	9
		Penurunan motivasi kerja	4,5	3	
		Produktivitas minimal	6,7	-	
		Menarik diri dari tugas	8	9	
2.	Penolakan pekerjaan tambahan	Tidak berpartisipasi aktif dalam bekerja	10,	-	6
		Menarik diri dari aktivitas yang tidak diperlukan	11	13	
		Menarik diri dari percakapan yang tidak diperlukan	12	-	
			14,	-	
3.	Batasan minimum dalam bekerja	Ketidaksetaraan pekerjaan	16,	-	5
		Peningkatan beban kerja	17	-	
		Mudah terganggu	18	-	
		Konflik peran	19	-	
			20	-	
				Total	20

3.6.2 Skala *Burnout*

Pengukuran *burnout* pada pekerja generasi milenial di Kota Malang menggunakan alat ukur yang diadaptasi dari MBI (*Maslach Burnout Inventory*). Untuk menjelaskan risiko *burnout*, MBI menilai tiga komponen yaitu kelelahan, depersonalisasi dan penurunan prestasi diri. Berikut adalah tabel *blueprint* skala *burnout*:

Tabel 3. 3 Blue Print Skala Burnout

No	Dimensi	Indikator	F	UF	Jumlah
1.	Kelelahan	Merasa lelah akibat bekerja, fisik maupun emosional	1,2, 3,4	-	8
		Merasa tertekan saat bekerja	5,6, 7,8	-	
2.	Sinisme	Mengerjakan pekerjaan semena-mena	9	-	5
		Bertanggungjawab atas masalah yang ada dalam pekerjaan	10, 11, 12	13	
3.	Prestasi kerja	Penurunan motivasi dalam bekerja	-	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	8
			Total		21

3.6.3 Skala *Work-Life Balance*

Pengukuran *Work-Life Balance* pada pekerja generasi milenial di Kota Malang menggunakan alat ukur yang diadaptasi dari alat ukur yang telah disusun oleh Fisher, Bulger & Smith (2002) untuk menilai empat dimensi dalam *Work-Life Balance* yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). Berikut adalah tabel *blueprint* skala *work-life balance*:

Tabel 3. 4 Blue Print Skala *Work-Life Balance*

No	Dimensi	Indikator	F	UF	Jumlah
1.	Work Interference with Personal Life (WIPL)	Sejauh mana kehidupan kerja mengganggu kehidupan pribadi.	1,2 3,4, 5	-	5
2.	Personal Life Interference with Work (PLIW)	Sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu kehidupan kerja	6,7 8,9, 10, 11	-	6
3.	Work Enhacement of Personal Life (WEPL)	Kehidupan pribadi dapat memberi pengaruh positif dan meningkatkan kualitas pada kehidupan pekerjaan	12, 13	-	2
4.	Personal Life Enhacement of Work (PLEW)	Kehidupan pekerjaan dapat memberi pengaruh positif dan meningkatkan kualitas pada kehidupan pribadi.	14, 15, 16, 17	-	4
				Total	17

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan dalam suatu penelitian untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur kondisi yang sesungguhnya pada sampel yang diteliti. Menurut Paramita et al. (2021), Uji Validitas atau uji kesalahan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan.

Penelitian ini menggunakan validitas konten atau isi. Validitas konten merupakan tahapan uji yang digunakan untuk memastikan

elemen yang digunakan dalam alat ukur dan diproses dengan analisis rasional (Yusup, 2018). Proses pengujian tersebut dilakukan oleh ahli dengan metode CVR (Yusup, 2018). Validitas isi dinilai dengan pertimbangan secara konseptual, logis, serta dengan melibatkan dasar dari penalaran (Barlian, 2016).

Setelah dilakukan uji validitas isi yang dinilai oleh ahli, kemudian dilakukan penjumlahan untuk mengkorelasikan skor dengan total item berdasarkan variabel pengukuran. Sebuah item dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi ≥ 0.300 , namun apabila nilai korelasinya < 0.300 maka item dapat dikatakan tidak valid atau gugur. Adapun rumus yang digunakan dalam menentukan validitas suatu item adalah dengan menggunakan rumus *pearson product moment*:

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n (\sum X^2) - (\sum X)^2][n (\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r	: Koefisien Korelasi
n	: Jumlah Responden
$\sum X$: Jumlah Skor Item Instrumen
$\sum Y$: Jumlah Total Skor Jawaban
$\sum X^2$: Jumlah Kuadrat Skor Item
$\sum Y^2$: Jumlah Kuadrat Total Skor Jawaban
$\sum XY$: Jumlah Perkalian Skor Jawaban Suatu Item dengan Total Skor

Hasil yang diperoleh dari setiap item variabel kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi r tabel. Pada penelitian ini, signifikansi r tabel yang digunakan adalah 5% dengan jumlah responden sejumlah 30 orang responden. Berdasarkan tingkat signifikansi dan jumlah responden yang digunakan dalam uji validitas, diperoleh nilai korelasi yang digunakan untuk membandingkan jumlah skor total dengan nilai signifikansi adalah 0.361. Adapun hasil item skala yang telah melalui tahap uji validitas adalah sebagai berikut:

a. *Quiet quitting*

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Skala Quiet Quitting

No	Dimensi	Indikator	F	UF	Jumlah
1.	Komitmen pekerjaan yang rendah	Work disengagement	1,2	-	9
		Penurunan motivasi kerja	4,5	3	
		Produktivitas minimal	6,7	-	
		Menarik diri dari tugas	8	9	
2.	Penolakan pekerjaan tambahan	Tidak berpartisipasi aktif dalam bekerja	-	10	4
		Menarik diri dari aktivitas yang tidak diperlukan	11	-	
		Menarik diri dari percakapan yang tidak diperlukan	12, 13	-	
3.	Batasan minimum dalam bekerja	Ketidaksetaraan pekerjaan	14	-	4
		Peningkatan beban kerja	15	-	
		Mudah terganggu	16	-	
		Konflik peran	17	-	
			Total		17

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap skala *quiet quitting* menunjukkan bahwa terdapat 3 item yang gugur diantaranya adalah aspek penolakan pekerjaan tambahan yaitu pada item nomor 10 dan 13, item lain yang gugur adalah item nomor 16 pada aspek batasan minimum dalam bekerja. Sehingga, jumlah item yang tersisa setelah dilakukan uji validitas skala *quiet quitting* adalah sejumlah 17 item.

b. Burnout

Tabel 3. 6 hasil uji validitas skala burnout

No	Dimensi	Indikator	F	UF	Jumlah
1.	Kelelahan	Merasa lelah akibat bekerja, fisik maupun emosional	1,2, 3	-	6
		Merasa tertekan saat bekerja	4,5, 6	-	
2.	Sinisme	Mengerjakan pekerjaan semena-mena	7	-	4
		Bertanggungjawab atas masalah yang ada dalam pekerjaan	8,9 10	-	
3.	Prestasi kerja	Penurunan motivasi dalam bekerja	-	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	8
				Total	18

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap skala *burnout* menunjukkan bahwa terdapat 3 item yang gugur diantaranya

adalah aspek kelelahan yaitu pada item nomor 4, selanjutnya pada aspek sinisme yaitu pada item nomor 8, dan pada aspek prestasi kerja yaitu item nomor 13. Sehingga, jumlah item yang tersisa setelah dilakukan uji validitas skala *burnout* adalah 18 item.

c. *Work-Life Balance*

Tabel 3. 7 hasil uji validitas skala work-life balance

No	Dimensi	Indikator	F	UF	Jumlah
1.	Work Interference with Personal Life (WIPL)	Sejauh mana kehidupan kerja mengganggu kehidupan pribadi.	1,2 3,4,	-	4
2.	Personal Life Interference with Work (PLIW)	Sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu kehidupan kerja	5,6 7,8, 9, 10	-	6
3.	Work Enhancement of Personal Life (WEPL)	Kehidupan pribadi dapat memberi pengaruh positif dan meningkatkan kualitas pada kehidupan pekerjaan	11	-	1
4.	Personal Life Enhancement of Work (PLEW)	Kehidupan pekerjaan dapat memberi pengaruh positif dan meningkatkan kualitas pada kehidupan pribadi.	12	-	1
				Total	12

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap skala *work-life balance* menunjukkan bahwa terdapat 5 item yang gugur yaitu pada aspek *Work Interference with Personal Life* (WIPL) yaitu

pada item nomor 1, pada aspek *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) yaitu item nomor 13, dan pada aspek *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) yaitu pada item nomor 15,16, dan 17. Sehingga, jumlah item yang tersisa setelah dilakukan uji validitas skala *burnout* adalah 13 item.

3.7.2 Uji Relibilitas

Menurut Paramita et al. (2021), uji realibilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui konsistensi, jika dilakukan pengukuran kembali pada waktu yang berlainan. Instrumen penelitian yang berupa esai, angket, atau kuesioner dapat menggunakan pengujian reliabilitas uji *Alpha Cronbach* (Yusup, 2018).

Uji *Alpha Cronbach* memiliki ketentuan berdasarkan besarnya koefisien reliabilitas yang berkisar antara 0,00 sampai dengan 1,00. Uji *Alpha Cronbach* biasanya digunakan sebagai penduga dari reliabilitas konsistensi internal dari suatu skor tes untuk sampel.

$$\alpha = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum a^2 b}{a^2 t} \right)$$

Keterangan:

α : Reliabilitas

n : Banyaknya item

$\sum a^2 b$: Varians skor tiap-tiap item

$a^2 t$: Varians skor total

Menurut Sujarweni (2014), suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* > 0.6 . Berikut adalah hasil perhitungan uji reliabilitas menggunakan model *Alpha Cronbach*:

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Semua Variabel

<i>Burnout</i>	<i>Work-Life Balance</i>	<i>Quiet Quitting</i>
0.928	0.815	0.880

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini yaitu *Burnout* (X1) mendapatkan hasil uji reliabilitas 0.928, *Work-Life Balance* (X2) mendapatkan hasil uji reliabilitas 0.815, dan *Quiet Quitting* (Y) mendapatkan hasil uji reliabilitas 0.880. Dengan demikian ketiga variabel tersebut dapat dikatakan reliabel dan memenuhi syarat sebagai instrument penelitian.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi ini dilakukan untuk membuktikan bahwa sampel dan data penelitian terhindar dari terjadinya error (*sampling error*). Uji asumsi dalam penelitian ini adalah:

A. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah setiap variabel memiliki distribusi yang normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan grafik dari output SPSS. Uji distribusi normal banyak digunakan untuk pengujian parametrik (data interval dan rasio). Jika

pengujian parametrik tidak berdistribusi normal maka pengujian statistiknya harus menggunakan pengujian non parametrik (Paramita et al, 2021).

Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan cara membuat diagram normal *plot probability* dan gambar histrogram dari data residual. Cara ini merupakan cara yang paling sederhana dan mudah. Data dinyatakan normal apabila hasil dari gambar normal *probability plot* menunjukkan data residual membentuk garis lurus atau mendekati lurus (Amruddin et al., 2022).

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui terjadinya korelasi atau hubungan yang hampir sempurna di antara variabel independen (Paramita et.al, 2021). Pada model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Terjadinya multikolineritas dalam suatu data dapat menyebabkan suatu model regresi memiliki varian yang besar sehingga sulit mendapatkan estimasi yang tepat. Multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), dimana jika nilai VIF di bawah 10 maka bisa dikatakan multikolinearitas yang terjadi tidak berbahaya atau lolos dari uji multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji model regresi untuk mengetahui ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Menurut Ghazali (2011) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu Uji Park, Uji Glesjer, Grafik Plot (Scatter Plot), dan uji koefisien korelasi Spearman.

D. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji yang dilakukan untuk melihat adanya korelasi antara anggota observasi yang berlainan waktu. Dalam kaitannya dengan asumsi metode kuadrat terkecil (OLS), autokorelasi merupakan korelasi antara satu residual dengan residual yang lain. Sedangkan satu asumsi penting metode OLS berkaitan dengan residual adalah tidak adanya hubungan antara residual satu dengan residual yang lain. Pengujian autokorelasi dilakukan dengan pengujian Durbin-Watson dengan tingkat pengujian autokorelasi (Santoso, 2011).

3.8.2 Uji Hipotesis

A. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan model hubungan antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) dengan jumlah variabel berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan negatif atau positif dan untuk memprediksi nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Analisis regresi berganda digunakan oleh penelitian jika peneliti bermaksud meramalkan keadaan naik turunnya variabel dependen, jika terdapat dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Untuk dapat melakukan regresi berganda bila jumlah variabel bebas adalah 2 atau lebih.

Analisis regresi berganda merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengukur efek dua atau lebih variabel independen pada variabel dependen tunggal yang diukur pada skala rasio. Menggunakan program SPSS, perhitungan matematika yang rumit untuk analisis dapat dilakukan secara otomatis. Dimana, diasumsikan ada hubungan timbal balik antara variabel independen baik secara positif yang dihitung dalam perhitungan (Hardani et al., 2020).

Analisis ini digunakan untuk mengestimasi nilai dari variabel *independent* (X) yaitu *Burnout* dan *Work-Life Balance* terhadap variabel *dependent* (Y) yaitu *Quiet Quitting* pada pekerja generasi milenial di Kota Malang.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel *dependent*

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi variabel X₁

b₂ = koefisien regresi variabel X₂

X₁ = Variabel independent 1

X₂ = Variabel independent 2

B. Uji t (parsial)

Uji t pada dasarnya merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali 2011). Penelitian ini menggunakan signifikansi penelitian 0.05. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan nilai signifikansi. Adapun kriteria yang harus dipenuhi dalam uji t menurut Sujarweni (2014), adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansinya < 0.05 maka hipotesis di tolak, artinya variable tersebut berpengaruh terhadap variable dependen.

- 2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansinya > 0.05 maka hipotesis di terima, artinya variable tersebut tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

C. Uji t Independen

Uji t independen merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui perbedaan rata-rata dua populasi/kelompok data yang independen (Nuryadi et al., 2017). Terdapat beberapa asumsi/syarat yang harus terpenuhi sebelum melakukan uji t independen, yaitu :

- 1) Datanya berdistribusi normal.
- 2) Kedua kelompok data independen (bebas)
- 3) variabel yang dihubungkan berbentuk numerik dan kategorik (dengan hanya 2 kelompok).

D. Uji F

Uji F atau bisa disebut sebagai Uji Simultan merupakan uji yang dilakukan untuk melihat apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable dependen dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} (Amruddin et al., 2022). Adapun syarat yang harus dipenuhi dalam uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansinya < 0.05 maka hipotesis di tolak, artinya secara bersama-sama variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen.

- 2) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansinya > 0.05 maka hipotesis di terima, artinya secara bersama-sama variabel independen tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

E. Sumbangan Efetif dan Sumbangan Relatif

Sumbangan Efektif (SE) adalah ukuran sumbangan suatu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam analisis regresi. Penjumlahan atas semua Sumbangan Efektif (SE) variabel independen adalah sama dengan jumlah nilai R square (R^2). Sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif tiap prediktor atau variabel bebas dari keseluruhan prediksi. Sumbangan efektif dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Hadi, 2004):

$$SE(X)\% = \text{Beta}_x \times r_x \times 100\%$$

Keterangan:

SE : Sumbangan Efektif

X : Variabel Bebas

Beta : Koefisien Regresi

r : Koefisien Korelasi

Sumbangan Relatif (SR) merupakan suatu ukuran yang dilakukan untuk mengetahui besarnya sumbangan suatu variabel independen (X) terhadap jumlah kuadrat regresinya (R Square/ R^2).

Jumlah Sumbangan Relatif (SR) dari semua variabel independen (X) adalah 100% atau sama dengan satu (1). Menurut Hadi (2004), sumbangan relatif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas atau prediktor terhadap prediksi. Sumbangan relatif dilakukan untuk menghitung besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas tanpa memperhatikan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Rumus sumbangan Relatif (SR) adalah sebagai berikut:

$$SR (X)\% = \frac{SE(X)\%}{r^2}$$

Keterangan:

- SR : Sumbangan Relatif
- X : Variabel Bebas
- SE : Sumbangan Efektif
- R² : R *square* (dalam persentase)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kota Malang merupakan salah satu kota metropolitan pusat perkembangan perekonomian di Jawa Timur. Letak geografis kota Malang yang berada pada dataran tinggi menjadikan kota Malang memiliki udara yang sejuk, sehingga menjadi ciri khas di antara kota-kota yang lain. Kota Malang merupakan kota terbesar kedua di Jawa Timur, dan merupakan kota dengan perekonomian terpenting kedua setelah Kota Surabaya. Perekonomian Kota Malang ditopang beberapa sektor unggulan seperti pariwisata, industri, perdagangan, dan jasa. Selain menjadi kota metropolitan, kota Malang juga merupakan kota pendidikan karena terdapat banyak instansi pendidikan bermutu dari berbagai jenjang. Layaknya kota metropolitan lainnya, kota Malang juga menjadi kota industri baik itu berskala kecil maupun besar, sehingga dapat menampung tenaga kerja yang melimpah. Keunggulan yang dimiliki Kota Malang seakan menjadi daya tarik bagi pelajar dan pekerja dari luar daerah untuk datang ke Kota Malang. Data pekerja generasi milenial di Kota Malang yang dirilis oleh BPS pada tahun 2023 menunjukkan jumlah sebesar 418.158 orang.

4.2 Pelaksanaan Penelitian

4.2.1 Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Pengambilan data pada penelitian ini membutuhkan waktu sekitar 2 minggu dihitung mulai dari tanggal 2 Mei hingga 18 Mei 2023. Adapun waktu yang diperlukan dalam pengambilan data ini dilakukan secara kondisional sesuai dengan kebijakan dan kesepakatan dengan instansi atau responden terkait.

Para responden dapat memilih metode daring berupa pengisian kuesioner melalui google form yang dapat diakses langsung oleh responden melalui *handphone* atau luring berupa pengisian langsung kuesioner yang telah dicetak untuk pengerjaan kuesioner yang telah disediakan oleh peneliti.

4.2.2 Jumlah Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini merupakan pekerja generasi milenial yang berumur 23-43 tahun yang telah bekerja minimal selama 1 tahun di salah satu instansi bukan milik pribadi di Kota Malang. Penelitian ini menggunakan rumus *Lemeshow* (Akdon & Riduwan, 2010) dan juga dengan menerapkan metode *purposive sampling* untuk menentukan jumlah subjek penelitian yang memenuhi kriteria pengisian kuesioner data yang dibutuhkan dalam penelitian ini karena jumlah populasinya tidak diketahui secara pasti. Rumus tersebut menghasilkan batas minimal subjek dalam penelitian sejumlah 96 orang responden. Selama pengumpulan data subjek penelitian, peneliti mendapatkan 140

responden, namun jumlah akhir responden yang memenuhi kriteria hanya sebanyak 100 orang. Oleh karena itu, peneliti hanya meneliti data dari 100 orang responden tersebut.

4.2.3 Prosedur Pengambilan Data

Pengambilan data penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner kepada para pekerja generasi milenial di Kota Malang baik berupa kuesioner berbentuk *online* maupun *printed* sesuai dengan kebutuhan. Prosedur yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner melalui pesan *Whatsapp*, permohonan kerjasama dengan instansi pemerintahan maupun swasta, dan menjumpai langsung pekerja yang sedang berada di ruang umum publik dengan tetap memperhatikan syarat dan ketentuan responden yang dapat mengisi kuesioner.

4.2.4 Hambatan dalam Pelaksanaan Penelitian

Peneliti menemukan beberapa hambatan selama proses penelitian ini. Adapun beberapa hambatannya berupa:

- a. Administrasi yang belum jelas di beberapa instansi. Sehingga, peneliti memerlukan waktu yang lebih lama dalam mengurus perijinan dan melakukan konfirmasi.
- b. Pada instansi negeri, peneliti menemukan banyaknya pekerja yang tidak memenuhi kriteria, salah satunya berumur 43 tahun ke atas.
- c. Pada instansi swasta peneliti terkendala dengan regulasi yang lebih bersifat kompleks dan kurangnya keterbukaan dari instansi swasta serta tidak adanya *follow up* dari pihak terkait.

- d. Terdapat banyaknya calon responden yang khawatir untuk mengisi karena khawatir mencoreng nama instansi atau nama pribadi, terkhusus karena beberapa kasus mengenai pekerja yang sedang viral di media sosial.
- e. Beberapa responden memilih untuk menjawab secara aman daripada benar-benar untuk jujur.
- f. Pengambilan data yang dilakukan dalam bentuk kuesioner *online* berupa google form menimbulkan bias dalam pengisian kuesioner, karena peneliti tidak dapat melihat secara langsung pengisian yang dilakukan oleh subjek.
- g. Beberapa instansi tidak membuka akses untuk mengambil data penelitian terkait perijinan dari atasan

4.3 Pemaparan Hasil Penelitian

4.3.1 Deskripsi Data

Sebaran jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Gender	N	Persentase
1.	Wanita	47	47%
2.	Pria	53	53%
Jumlah		100	100%

Berdasarkan tabel 4.1, menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini mendekati jumlah yang seimbang. Jumlah responden pria pekerja generasi milenial di Kota Malang berjumlah 53 orang dengan persentase sebesar 53%, dan responden wanita pekerja generasi milenial di Kota Malang berjumlah 47 orang dengan persentase sebesar 47%.

Data yang diperoleh dari variabel *burnout*, *work-life balance*, dan *quiet quitting* diproses menggunakan aplikasi Microsoft excel untuk mengetahui skor hipotetik untuk melihat skor kelompok secara umum berdasarkan skala dari masing-masing variabel. Adapun data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Deskripsi data penelitian

Variabel	Min	Max	Range	Mean	SD
<i>Burnout</i>	18	72	54	45	9
<i>Work-Life Balance</i>	12	48	36	30	6
<i>Quiet Quitting</i>	17	68	51	42.5	8.5

Berdasarkan data yang diperoleh di atas menunjukkan bahwa skala *burnout* terdiri dari 18 buah item. Skor terkecil pada setiap item adalah 1, sedangkan skor terbesar adalah 4. Dengan demikian, jumlah skor terkecil yang akan didapatkan adalah 18 sesuai dengan jumlah item pada skala *burnout*, sedangkan jumlah skor tertinggi adalah 72. Mean atau rata-rata data di atas adalah 45 adapun SD (Standar Deviasi) adalah 9.

Adapun jumlah item dalam skala *work-life balance* terdiri dari 12 item. Skor terkecil bagi setiap item adalah 1, sedangkan skor terbesar adalah 4. Dengan demikian, jumlah skor terkecil yang akan didapatkan adalah 12 sesuai dengan jumlah item pada skala *work-life balance*, sedangkan jumlah skor tertinggi adalah 48. Rata-rata data di atas adalah 30 sementara itu, standar deviasinya adalah 6.

Sedangkan jumlah item pada skala *quiet quitting* terdiri dari 17 item. Skor terkecil bagi setiap item adalah 1, sedangkan skor terbesar adalah 4. Dengan demikian, jumlah skor terkecil yang akan didapatkan adalah 17 sesuai dengan jumlah item pada variabel, sedangkan jumlah skor tertinggi adalah 68. Rata-rata yang didapatkan dari data di atas adalah 42.5 adapun standar deviasinya adalah 8.5

Setelah dilakukan perhitungan skor hipotetik, kemudian dilanjutkan dengan menerapkan kategorisasi data untuk mengetahui besar tingkatan variabel. Adapun kategorisasi skala *burnout* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Kategorisasi skala *burnout*

Kategori	Range	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 37$	23	23%
Sedang	$27 \leq X \leq 37$	58	58%
Rendah	$X \leq 27$	19	19%
Total		100	100%

Berdasarkan tabel di atas, 100 orang pekerja generasi milenial di Kota Malang, 19 orang masuk dalam kategori tingkat *burnout* yang

rendah, 58 orang masuk dalam kategori sedang, dan 23 orang lainnya masuk dalam kategori tinggi.

Sedangkan kategorisasi *work-life balance* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Kategorisasi skala *work-life balance*

Kategori	Range	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 33.5$	15	15%
Sedang	$28 \leq X \leq 33$	77	77%
Rendah	$X \leq 27.5$	8	8%
Total		100	100%

Berdasarkan tabel di atas, dari 100 orang pekerja generasi milenial di Kota Malang mayoritas masuk dalam kategori tingkat *work-life balance* yang sedang dengan jumlah 77 orang pekerja, sedangkan pekerja yang masuk dalam kategori *work-life balance* yang tinggi berjumlah 15 orang, adapun sisanya yang berjumlah 8 orang berada pada tingkat *work-life balance* yang rendah.

Adapun kategorisasi *quiet quitting* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Kategorisasi skala *quiet quitting*

Kategori	Range	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 36$	16	16%
Sedang	$22 \leq X \leq 36$	69	69%
Rendah	$X \leq 22$	15	15%
Total		100	100%

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas pekerja generasi milenial di Kota Malang tergolong dalam tingkat *quiet quitting* yang sedang dengan jumlah 69 orang, sedangkan sisanya berjumlah 16 orang masuk dalam kategori tingkat *quiet quitting* yang tinggi, dan 15 orang sisanya masuk dalam kategori yang rendah.

4.3.2 Faktor Utama Pembentuk Variabel

Faktor yang membentuk variabel berdasarkan aspek yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. *Burnout*

Faktor yang membentuk variabel *burnout* berdasarkan aspek yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Kelelahan $= \frac{1059}{3188} = 0.3322 \times 100\% = 33.2\%$
- 2) Sinisme $= \frac{587}{3188} = 0.1841 \times 100\% = 18.4\%$
- 3) Prestasi kerja $= \frac{1542}{3188} = 0.4837 \times 100\% = 48.4\%$

Tabel 4. 6 Aspek Utama Pembentuk *Burnout*

Aspek	Skor total	Skor total variabel	Persentase
Kelelahan	1059		33.2%
Sinisme	587	3188	18.4%
Prestasi Kerja	1542		48.4%
		Jumlah	100%

Berdasarkan tabel persentase aspek utama pembentuk variabel *burnout* di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja

dengan persentase sebesar 48.4% merupakan aspek utama pembentuk *burnout*. Dengan kata lain, *burnout* yang dialami oleh pekerja dapat dilihat melalui penurunan prestasi kerjanya melalui motivasi pekerja dalam bekerja.

Adapun aspek lain yang juga membentuk *burnout* pada pekerja adalah kelelahan, yang menyumbang persentase sebesar 33.2%. Dan sinisme atau depersonalisasi dengan persentase sebesar 18.4%.

b. *Work-Life Balance*

Faktor yang membentuk variabel *Work-Life Balance* berdasarkan aspek yang digunakan adalah sebagai berikut:

- | | | | |
|---|-----------------------|------------------------|------------|
| 1) <i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i> | $= \frac{825}{3073}$ | $= 0.268 \times 100\%$ | $= 26.8\%$ |
| 2) <i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i> | $= \frac{1701}{3073}$ | $= 0.553 \times 100\%$ | $= 55.3\%$ |
| 3) <i>Work Enhacement of Personal Work (WEPL)</i> | $= \frac{242}{3073}$ | $= 0.078 \times 100\%$ | $= 7.8\%$ |
| 4) <i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i> | $= \frac{305}{3073}$ | $= 0.099 \times 100\%$ | $= 9.9\%$ |

Tabel 4. 7 Aspek Pembentuk Utama *Work-Life Balance*

Aspek	Skor total	Skor total variabel	Persentase
WIPL	1070		32.2%
PLIW	1701	3318	51.3%
WEPL	242		7.3%
PLEW	305		9.2
Jumlah			100%

Berdasarkan tabel aspek pembentuk utama variabel *Work-Life Balance* di atas, *Personal Life Interference with Work* (PLIW) merupakan aspek pembentuk utama *Work-Life Balance* dengan persentase sebesar 55.3%. Hal itu mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan *Work-Life Balance* pada pekerja adalah melalui aspek *Personal Life Interference with Work* (PLIW) atau dengan kata lain adalah dengan meminimalisir terjadinya terganggunya kehidupan pribadi akibat pekerjaan.

c. *Quiet Quitting*

Faktor yang membentuk variabel *Quiet Quitting* berdasarkan aspek yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Komitmen pekerjaan yang rendah $= \frac{1515}{2912} = 0.520 \times 100\%$
= 52.03%
- 2) Penolakan pekerjaan tambahan $= \frac{602}{2912} = 0.206 \times 100\%$
= 20.67%
- 3) Batasan minimum dalam bekerja $= \frac{795}{2912} = 0.273 \times 100\%$
= 27.3 %

Tabel 4. 8 Aspek Pembentuk *Quiet Quitting*

Aspek	Skor total	Skor total variabel	Persentase
Komitmen Pekerjaan yang rendah	1515		52.03%
Penolakan pekerjaan tambahan	602	2912	20.67%
Batasan minimum dalam bekerja	795		27.3%
		Jumlah	100%

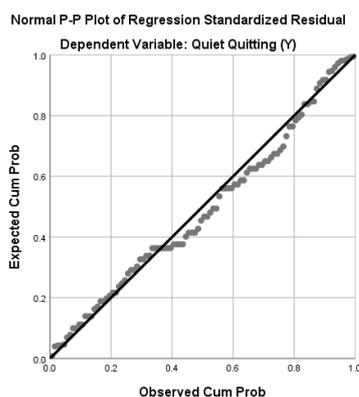
Berdasarkan tabel di atas, komitmen pekerjaan yang rendah merupakan aspek pembentuk *quiet quitting* pada pekerja dengan persentase sebesar 52.03%. Dengan kata lain, untuk menurunkan tingkat *quiet quitting* pada pekerja dapat melalui peningkatan komitmen pekerja. Sedangkan aspek penolakan pekerjaan tambahan memberikan persentase sejumlah 20.67%, dan aspek batasan minimum dalam bekerja sebesar 27.3%.

4.3.3 Uji Prasyarat Analisis

E. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk menguji apakah serangkaian data yang digunakan berdistribusi normal untuk variabel independen (Paramita et al, 2021). Model regresi dapat dikategorikan memiliki data berdistribusi normal apabila data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2011). Untuk menguji distribusi

normal suatu data variabel independen, peneliti menggunakan normal probability plot berdasarkan output dari aplikasi SPSS sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Hasil normal plot SPSS

Hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa data berada di sekitar garis lurus diagonal, dengan demikian data telah memenuhi syarat karena berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil output SPSS di atas yang menunjukkan bahwa data plotting ketiga variabel terletak dan mengikuti arah garis diagonal, serta dapat dikatakan bahwa data tersebut adalah normal.

F. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan terjadinya hubungan yang hampir sempurna antara variabel independen. Pada model yang baik, tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Apabila terjadi gejala multikolonieritas, akan berdampak pada suatu model regresi dengan varian yang besar, sehingga sulit mendapatkan estimasi yang tepat. Untuk menguji terjadinya multikolinearitas dapat diketahui

dengan membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), yaitu apabila nilai VIF berada di bawah 10.00, maka dapat dimaknai tidak terdapat gejala multikolinearitas (Santoso, 2011). Tabel berikut merupakan hasil uji multikolinearitas dari output aplikasi SPSS:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas Out SPSS

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	9.060	8.220			1.102	.273		
Burnout (X1) Work-Life	.242	.098	.240		2.459	.016	.996	1.004
Balance (X2)	.397	.240	.161		.1651	.102	.996	1.004

a. Dependent Variable: Quiet Quitting (Y)

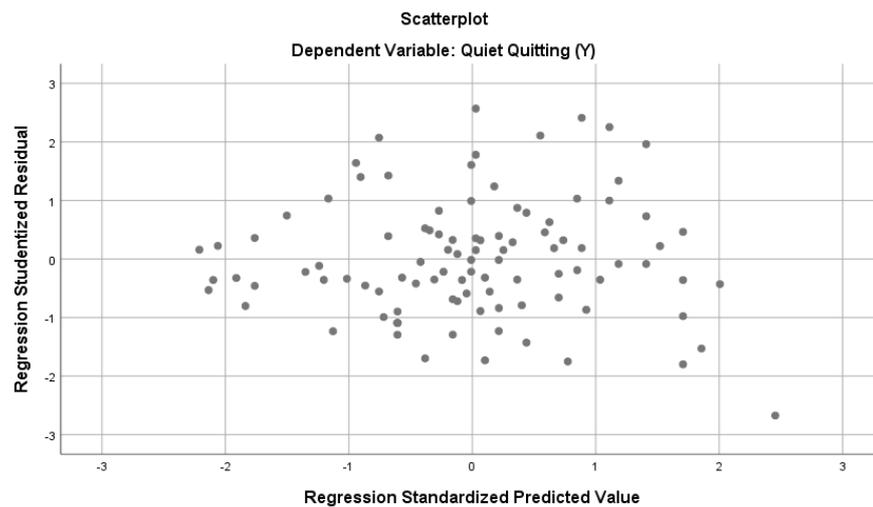
Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas, nilai toleransi adalah 0.996 untuk variabel X1 dan X2 yang mana hal tersebut nilainya kurang dari 0,100, sedangkan nilai VIF adalah 1.004 yang mana hal tersebut nilainya adalah kurang dari 10,00 dengan kata lain, tidak terdapat gejala multikolinearitas.

G. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan pada asumsi klasik. Heteroskedastisitas merupakan adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Salah satu

prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan output dari SPSS:



Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas, tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak terdapat pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta persebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2011).

H. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan uji yang dilakukan untuk melihat korelasi antara sampel penelitian yang berlainan waktu. Pengujian autokorelasi dilakukan dengan pengujian Durbin-Watson dengan tingkat pengujian autokorelasi. (Santoso, 2011). Berikut adalah hasil uji autokorelasi yang telah dilakukan

Tabel 4. 10 Hasil Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.281 ^a	.079	0.60		6.55762	2.118

a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance (X2), Burnout (X1)

b. Dependent Variable: Quiet Quitting (Y)

Berdasarkan hasil distribusi nilai tabel Durbin-Watson dengan menggunakan 2 variabel bebas dan jumlah responden berjumlah 100 orang, mendapatkan nilai 2.118. Dengan kata lain, tidak terjadi gejala autokorelasi karena nilai Durbin-Watson berada pada du (1.715) hingga $4-du$ (2.285). Sehingga, uji asumsi klasik yang diperlukan dalam penelitian ini telah terpenuhi.

4.3.4 Uji Hipotesis

A. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda merupakan regresi linear yang dilakukan terhadap 1 variabel dependen (Y) terhadap 2 variabel independen (X). Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik (memiliki ketepatan estimasi, tidak bias, dan konsisten) jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas dan bebas dari asumsi klasik (Sujarweni, 2014).

**Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	9.060	8.220			1.102	.273		
Burnout (X1) Work-Life	.242	.098	.240		2.459	.016	.996	1.004
Balance (X2)	.397	.240	.161		.1651	.102	.996	1.004

a. Dependent Variable: Quiet Quitting (Y)

Rumus yang digunakan dalam membangun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 + X1 + b_2 + X2$$

$$= 9.060 + 0.242 + 0.397$$

Arti persamaan di atas adalah nilai dari koefisien regresi variabel *burnout* berpengaruh positif terhadap variabel *quiet quitting*, yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan satuan variabel *burnout* maka akan meningkatkan variabel *quiet quitting* sebesar 0.242. Adapun variabel *work-life balance* dengan nilai koefisien regresi 0.397 berpengaruh positif terhadap variabel *quiet quitting*. Hal itu dapat dimaknai bahwa setiap terjadi peningkatan satuan variabel *work-life balance* maka akan meningkatkan variabel *quiet quitting* sebesar 0.397.

B. Uji t (parsial)

Uji t parsial adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah suatu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berikut adalah hasil output SPSS uji parsial (t) pada variabel independen (*burnout* (X1) dan *work-life balance* (X2)) terhadap variabel dependen (*quiet quitting*)

Tabel 4. 12 Hasil Uji t (parsial)

Model	Coefficients ^a							
	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	9.060	8.220			1.102	.273		
Burnout (X1)	.242	.098	.240		2.459	.016	.996	1.004
Work-Life Balance (X2)	.397	.240	.161		.1651	.102	.996	1.004

a. Dependent Variable: Quiet Quitting (Y)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) di atas, menunjukkan hasil bahwa variabel *burnout* berpengaruh terhadap *quiet quitting* (karena hasil signifikansinya 0,016 yang mana hal tersebut < 0,05), sementara variabel *Work-life balance* tidak berpengaruh terhadap *quiet quitting* (karena hasil signifikansinya 0,102 yang mana hal tersebut > 0,05).

C. Uji t Independen

Uji t independen

Independent sample t-Test adalah uji yang digunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki rata-rata yang berbeda. Sehingga, tujuan dari uji ini adalah untuk membandingkan rata-rata dua sampel yang tidak berhubungan satu sama lain dalam penelitian. Berikut adalah hasil perhitungan perbedaan rata-rata dari dua sampel (pekerja generasi milenial pria dan wanita) pada setiap variabel:

Tabel 4. 13 Statistik Tingkat *Burnout* Berdasarkan Jenis Kelamin

	Gender	N	Mean	Std Deviation	Std Error
<i>Burnout</i>	Wanita	47	31.0213	6.74533	.98391
	Pria	53	32.6415	6.64221	.91238

Hasil perhitungan tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat *burnout* pekerja pria generasi milenial di Kota Malang lebih tinggi dibandingkan pekerja wanita generasi milenial di Kota Malang. Untuk mengetahui perbedaan tingkat *burnout* pada pekerja generasi milenial di Kota Malang berdasarkan jenis kelamin, peneliti melakukan perhitungan uji t independen dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Uji t Tes Independen *Burnout*

Levene`s Test for Equality of Variances					
		F	Sig	Sig (2 tailed)	Mean difference
<i>Burnout</i>	Equal variances assumed	.020	.887	.230	-1.62023
	Equal variances not assumed			2.30	-1.62023

Berdasarkan tabel hasil uji t independen di atas, hasil signifikansi (sig. (2-tailed) $0.230 > 0.001$, sehingga tidak ada perbedaan yang signifikan antara tingkat *burnout* pekerja generasi milenial wanita maupun pria di Kota Malang.

Tabel 4. 15 Statistik *Work-life Balance* Berdasarkan Jenis Kelamin

	Gender	N	Mean	Std Deviation	Std Error
<i>Work-Life Balance</i>	Wanita	47	30.7660	2.97243	.43357
	Pria	53	30.6981	2.56144	.35184

Hasil perhitungan tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat *work-life balance* pekerja wanita generasi milenial di Kota Malang lebih tinggi dibandingkan pekerja pria generasi milenial di Kota Malang. Untuk mengetahui perbedaan tingkat *work-life balance* pada pekerja generasi milenial di Kota Malang berdasarkan jenis kelamin, peneliti melakukan perhitungan uji t independen dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Hasil Uji t Tes Independen *Work-Life Balance*

Levene`s Test for Equality of Variances					
		F	Sig	Sig (2 tailed)	Mean difference
<i>Burnout</i>	Equal variances assumed	.011	.915	.903	.006784
	Equal variances not assumed			.904	.006784

Berdasarkan tabel hasil uji t independen di atas, hasil signifikansi (sig. (2-tailed) $0.903 > 0.001$, sehingga tidak ada perbedaan yang signifikan antara tingkat *work-life balance* pekerja generasi milenial wanita maupun pria di Kota Malang.

Tabel 4. 17 Statistik *Quiet Quitting* Berdasarkan Jenis Kelamin

	Gender	N	Mean	Std Deviation	Std Error
<i>Quiet quitting</i>	Wanita	47	29.0638	6.73861	.98293
	Pria	53	29.1698	6.65564	.91422

Hasil perhitungan tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat *quiet quitting* pekerja pria generasi milenial di Kota Malang lebih tinggi dibandingkan pekerja pria generasi milenial di Kota Malang. Untuk mengetahui perbedaan tingkat *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial di Kota Malang berdasarkan jenis kelamin, peneliti melakukan perhitungan uji t independen dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 18 Hasil Uji t Tes Independen *Quiet Quitting*

Levene`s Test for Equality of Variances					
		F	Sig	Sig (2 tailed)	Mean difference
<i>Burnout</i>	Equal variances assumed	.319	.573	.937	-1.0598
	Equal variances not assumed			.937	-1.0598

Berdasarkan tabel hasil uji t independen di atas, hasil signifikansi (sig. (2-tailed) $0.937 > 0.001$, sehingga tidak ada perbedaan yang signifikan antara tingkat *quiet quitting* pekerja generasi milenial wanita maupun pria di Kota Malang.

D. Uji F

Berikut adalah hasil Uji F yang telah dilakukan:

Tabel 4. 19 Hasil Uji FANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357.681	2	178.841	4.159	.018 ^b
	Residual	4171.229	97	43.002		
	Total	4528.910	99			

a. Dependent Variable: Quiet Quitting

b. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Burnout

Berdasarkan hasil uji F di atas, hasil sig adalah 0,018 yang mana hal tersebut $< 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa variabel *burnout* dan *work-life balance* secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *quiet quitting*.

E. Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbanga Relatif (SR)

Peneliti menggunakan perhitungan dalam mencari sumbangan efektif atau besaran pengaruh yang diberikan tiap variabel independent terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil perhitungan sumbangan efektif.

Tabel 4. 20 Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Korelasi	R square
X1	0.24	0.23	79
X2	0.161	0.147	

Hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas kemudian dihitung menggunakan rumus sumbangan efektif untuk mendapatkan hasil sumbangan efektif dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun perhitungan yang dilakukan untuk mendapatkan hasil sumbangan efektif adalah sebagai berikut:

1. SE (*burnout*) = $0.24 \times 0.161 \times 100\%$
= 55.2%
2. SE (*work-life balance*) = 0.23×0.147
= 23.7%
3. Total SE = SE (X1) + SE (X2)

$$= 55.2\% + 23.7\%$$

$$= 79\%$$

Berdasarkan hasil tabel sumbangan efektif di atas, dapat disimpulkan bahwa sumbangan efektif *burnout* (X1) terhadap *quiet quitting* adalah sebesar 44.8%, adapun sumbangan efektif *work-life balance* (X2) terhadap *quiet quitting* adalah sebesar 0.20%. Sehingga, variabel *burnout* (X1) merupakan variabel yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel *quiet quitting* dibandingkan dengan variabel *work-life balance* (X2). Total sumbangan efektif adalah sebesar 79% sedangkan sisanya yang berjumlah 21% tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya, perhitungan yang digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan menggunakan rumus perhitungan sumbangan relatif. Hasil perhitungan sumbangan relatif pada variabel independen adalah sebagai berikut:

1. SR (*Burnout*) $= 55.2\% / 79\%$
 $= 69.9\%$
2. SR (*Work-Life Balance*) $= 23.7\% / 79\%$
 $= 30\%$
3. Total SR $= 69.9\% + 30\%$
 $= 99.9\%$ (dibulatkan menjadi 100%)

Berdasarkan hasil sumbangan relatif di atas, dapat dipahami bahwa variabel *burnout* (X1) terhadap variabel *quiet quitting* (Y) adalah sebesar 69.9%. Sedangkan sumbangan relatif variabel *Work-Life Balance* (X2) terhadap variabel *quiet quitting* (Y) adalah sebesar 30%. Hasil penjumlahan dari sumbangan relatif kedua variabel independen tersebut adalah 100%.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Tingkat *Burnout* Pekerja Generasi Milenial di Kota Malang

Pekerja generasi milenial merupakan pekerja yang saat ini mengalami peningkatan pada setiap tahunnya. Hasil sensus yang dirilis oleh BPS pada tahun 2020 menunjukkan bahwa jumlah pekerja generasi milenial telah mencapai 25,87% dari penduduk di Indonesia. Pekerja generasi milenial diperkirakan akan melimpah pada tahun 2030 (bonus demografi). Saat ini pekerja generasi milenial berada pada usia yang produktif sehingga mereka memegang kendali atas roda pembangunan khususnya dalam bidang perekonomian (Putro et al., 2020).

Generasi milenial memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya di tempat kerja. Mereka merasa tidak perlu untuk bekerja keras dan mengejar jabatan. Mereka cenderung memiliki fleksibilitas kerja. Selain itu, generasi milenial juga memiliki beberapa karakteristik lain, diantaranya merupakan generasi yang multikultural,

percaya diri, dan juga cerdas dalam teknologi terutama yang berkaitan dengan pekerjaan (Putro et al., 2020).

Selain memiliki karakteristik yang berbeda, pekerja generasi milenial memiliki karakteristik yang sama dengan pekerja generasi sebelumnya yaitu mengalami *burnout* dalam bekerja. Adapun penyebab dari *burnout* adalah kelelahan. Berdasarkan analisis data, menunjukkan bahwa pekerja generasi milenial mayoritas berada pada tingkatan sedang dalam kondisi *burnout* akibat bekerja, dengan persentase sebanyak 58% atau sejumlah 58 dari 100 orang pekerja. Pekerja yang masuk dalam kategori *burnout* yang rendah adalah sebesar 19% atau sejumlah 19 dari 100 orang pekerja. Sedangkan pekerja generasi milenial yang masuk dalam kategori tingkat *burnout* yang tinggi adalah sebesar 23% atau jumlah pekerja yang mengalami *burnout* akibat bekerja adalah berjumlah 23 dari 100 orang. Berdasarkan kategorisasi tingkatan *burnout*, pekerja generasi milenial di Kota Malang tergolong dalam tingkatan yang sedang. Tingkatan *burnout* berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja pria generasi milenial di Kota Malang memiliki tingkat *burnout* yang lebih tinggi daripada pekerja wanita. Sedangkan perbedaan tingkat *burnout* pada pekerja generasi milenial di Kota Malang berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Paramita (2013),

bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat *burnout* yang signifikan antara pekerja pria dan wanita.

Penelitian ini menggunakan beberapa aspek dalam mengukur tingkatan *burnout* pada pekerja generasi milenial di Kota Malang yaitu dengan menggunakan skala *burnout* yang disusun oleh Maslach & Leiter (1997). Aspek yang digunakan dalam skala *burnout* yang pertama adalah kelelahan yang berkaitan dengan perasaan lelah baik fisik maupun emosional setelah bekerja dan perasaan tertekan saat bekerja. Dampak dari aspek ini adalah perubahan perilaku yang berlebihan berupa tingkah laku dan emosional. Seorang pekerja yang sedang mengalami kelelahan emosional akan menghambat dalam menyelesaikan pekerjaan dan apabila terjadi dalam jangka waktu yang lama pekerja akan merasa kekurangan waktu meskipun telah beristirahat dengan cukup sehingga berdampak pada penurunan produktivitasnya.

Aspek kedua dalam skala *burnout* adalah sinisme atau depersonalisasi. Sinisme dapat diartikan sikap acuh dan kehilangan minat terhadap sesuatu yang dianggap *stressor* dan hal lain yang berkaitan dengan *stressor* tersebut. Sinisme merupakan aspek yang berkaitan dengan perubahan pola komunikasi dan relasi pada pekerja. Hal itu ditandai dengan sikap sinis yang ditunjukkan oleh pekerja, seperti berusaha membatasi diri dari rekan kerja dan menjauhkan diri dari hal-hal yang ada dalam pekerjaan.

Adapun aspek terakhir yang digunakan dalam skala *burnout* adalah penurunan prestasi kerja. Aspek ini berkaitan dengan penurunan efektivitas pekerja dalam bekerja, pekerja cenderung akan merasa tidak mampu dan putus asa terhadap pekerjaan yang diberikan. Hal tersebut didasari oleh ketimpangan pembagian beban kerja. Pekerja yang mendapatkan beban kerja lebih banyak berisiko mengembangkan perasaan tidak mampu yang akan berakhir buruk berupa tidak terselesaikannya pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yildiz (2023) menyebutkan bahwa *Burnout* banyak disebabkan oleh stres di tempat kerja, budaya kerja yang intens, proporsi beban kerja yang berlebihan, dan lingkungan yang tidak kondusif di tempat kerja. Hal tersebut berdampak pada kelelahan fisik, emosional, dan penurunan kinerja pada pekerja. Dampak dari *burnout* tersebut kemudian mendorong pekerja kepada perilaku seperti datang ke kantor terlambat dan pulang kerja lebih awal, tidak menanggapi email, pesan, ataupun panggilan yang berhubungan dengan pekerjaan di luar jam kerja, tidak antusias dalam rapat, dan melakukan *quiet quitting*. Sehingga, *quiet quitting* suatu menjadi mekanisme untuk mengurangi *burnout*.

4.4.2 Tingkat *Work-Life Balance* Pekerja Generasi Milenial di Kota Malang

Para pekerja saat ini memiliki banyak tanggung jawab yang beragam berupa pekerjaan, anak-anak, pekerjaan rumah tangga,

pasangan dan pengasuhan orang tua. Beragam tanggung jawab tersebut berdampak pada tekanan yang dirasakan oleh individu, keluarga dan juga lingkungan masyarakat tempat mereka tinggal. Tekanan tersebut dapat memicu konflik di tempat kerja. Konflik di tempat kerja adalah masalah serius yang berdampak pada pekerja, pemberi kerja, dan lingkungan mereka. (Dhas, 2015)

Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan atau disebut dengan *Work-Life Balance* adalah menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung dan sehat, yang memungkinkan pekerja memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi sehingga dapat memperkuat loyalitas dan produktivitas karyawan (Dhas, 2015). *Work-Life Balance* dibutuhkan karena pekerja generasi milenial juga memiliki tanggung jawab lainnya di luar pekerjaan. Baik kehidupan pribadi maupun pekerjaan merupakan hal yang penting bagi pekerja generasi milenial. Di sisi lain, integrasi kehidupan dengan pekerjaan memberikan manfaat yang positif bagi pekerja atau instansi. Manfaat ini termasuk kesehatan pekerja secara individu, dan lebih lanjut, instansi akan mendapati peningkatan produktivitas pada pekerjanya (Tuğsal, 2017).

Selain upaya dalam menjaga keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, *work-life balance* juga harus dipromosikan sebagai salah satu nilai penting masyarakat, dan masyarakat harus mengetahui gagasan tersebut. Dengan demikian, seluruh masyarakat harus

menerima gagasan bahwa kehidupan manusia bukan hanya dihabiskan di tempat kerja mereka, taraf kehidupan tidak dapat ditentukan oleh pekerjaan atau harta benda yang dimiliki pekerja, dan instansi tempat kerja (Serenko, 2023).

Memperkuat posisi suatu instansi dengan menerapkan kebijakan yang juga berpihak pada pekerja merupakan suatu keharusan, terlebih apabila kebijakan tersebut dipublikasikan sehingga para pekerja dapat memperoleh visi yang lengkap, mengenai kebijakan yang ditetapkan dan dengan demikian akan membantu dalam membangun kepuasan kerja dan komitmen kerja (Arora & Wagh, 2017). Namun, akan berbanding terbalik apabila para pekerja tidak dapat membangun kepuasan dan komitmennya pada pekerjaan yaitu pekerja generasi milenial akan melakukan *quiet quitting*.

Salah satu alasan pekerja generasi milenial melakukan *quiet quitting* adalah untuk mempertahankan kondisi psikologis, hal ini tentunya merupakan suatu gambaran mengenai rendahnya kepuasan dan komitmen pekerja terhadap pekerjaannya. Melakukan *quiet quitting* dirasa dapat menjaga kesehatan mental, mengelola stress, mengurangi tekanan, dan menghindari kejenuhan akibat bekerja. (Serenko, 2023)

Bedasarkan hasil pengukuran dan analisis data yang dilakukan, pekerja generasi milenial di Kota Malang yang menjadi sampel dalam penelitian ini mayoritas berada pada tingkatan *Work-Life*

Balance sedang dengan jumlah persentase sebesar 77% atau 77 dari 100 orang berada pada tingkatan *Work-Life Balance* yang sedang. Sedangkan sisanya yang berjumlah 23% terbagi dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 15% dan kategori rendah sejumlah 8%. Hal itu dapat dipahami bahwa pekerja generasi milenial di Kota Malang dapat menerapkan *Work-Life Balance* meskipun secara garis besar masih berada dalam kategori sedang. Tingkatan *work-life balance* pekerja wanita pada penelitian ini menunjukkan tingkat yang lebih tinggi daripada pekerja pria generasi milenial di Kota Malang. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Disti (2018) bahwa terdapat perbedaan tingkat *work-life balance* antara pekerja pria dan wanita generasi milenial. Namun, berdasarkan hasil uji t independen yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa tingkatan *work-life balance* berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

Penelitian ini menggunakan beberapa aspek dalam skala alat ukur *Work-Life Balance* yang dikembangkan oleh Fisher (2002). Aspek yang digunakan dalam skala *Work-Life Balance* yang pertama adalah *Work Interference with Personal Life* (WIPL) yang merupakan aspek yang berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi. Praktek *work interference with personal life* pada pekerja dapat dilihat berdasarkan pembagian waktu untuk bekerja dan kehidupan di luar pekerjaan.

Aspek selanjutnya adalah *Personal Life Interference with Work* (PLIW) yang merupakan aspek yang berkaitan dengan sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan. Adapun bentuk dari *personal life interference with work* dalam pekerjaan adalah saat pekerja merasa terganggu saat bekerja akibat masalah yang belum terselesaikan di luar pekerjaan.

Adapun aspek *Work Enhancement of Personal Work* (WEPL) merupakan aspek yang berkaitan dengan bagaimana pekerjaan dapat berdampak pada peningkatan kualitas hidup. Hal ini berkaitan dengan peningkatan kualitas kehidupan pekerja akibat pekerja, seperti keterampilan yang dikuasai dalam pekerjaan dapat membantu kehidupannya di luar pekerjaan.

Aspek terakhir adalah *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) yang merupakan aspek yang berkaitan dengan indikator kehidupan pribadi berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini dapat dinilai dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan dari perasaan positif dari luar pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Amran et al., (2022) mengenai *work-life balance* untuk mengurangi konflik pekerjaan dengan keluarga selama pandemi menghasilkan kesimpulan bahwa memberlakukan *work-life balance* dapat menurunkan konflik pekerjaan dan keluarga. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Nursyianah (2019) mengenai hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja karyawan,

menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan pada pekerja perusahaan *startup* di Jakarta.

4.4.3 Tingkat *Quiet Quitting* Pekerja Generasi Milenial di Kota Malang

Quiet quitting merupakan mekanisme yang dilakukan oleh pekerja akibat ketidakpuasannya terhadap pekerjaan yang dilakukan. *Quiet quitting* didasari oleh beban kerja yang tidak seimbang dan minimnya apresiasi yang diterima oleh pekerja setelah menyelesaikan pekerjaan. Pekerja generasi milenial cenderung melakukan *quiet quitting* untuk meminimalisir kelelahan akibat bekerja dengan memberlakukan tenaga yang minim, *quiet quitting* sangatlah merugikan instansi karena kinerja dan produktivitas akan berada pada kondisi yang stagnan dan suasana tempat bekerja menjadi kaku serta dapat berdampak pada penurunan rasa kepemilikan pekerja terhadap pekerjaan. Hal tersebut menyebabkan intensi untuk tidak akan mengerahkan seluruh tenaganya dalam bekerja, karena ingin mempertahankan keseimbangan kehidupan yang ideal yaitu antara kehidupan di tempat kerja dan di luar pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengukuran dan analisis data yang dilakukan, pekerja generasi milenial di Kota Malang sebanyak 69 dari 100 orang atau sejumlah 69% masuk dalam kategori tingkat *quiet quitting* yang sedang, sehingga mayoritas pekerja generasi milenial yang menjadi sampel dalam penelitian ini tergolong dalam pekerja generasi milenial

yang melakukan *quiet quitting* dalam tingkatan sedang. Sementara sisanya sejumlah 16 orang dan 15 orang atau secara berturut-turut memiliki persentase sejumlah 16% dan 15% masuk dalam kategori tinggi dan rendah. Tingkat *quiet quitting* pekerja wanita pada penelitian ini lebih tinggi daripada pekerja pria generasi milenial di Kota Malang. Sedangkan perbedaan tingkat *quiet quitting* berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

Penelitian ini menggunakan beberapa aspek dalam mengukur tingkatan *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial di Kota Malang yaitu dengan berdasarkan teori *quiet quitting* yang dikembangkan oleh Mahand & Caldwell (2023). Aspek pertama digunakan dalam skala *quiet quitting* adalah komitmen pekerjaan yang rendah. Aspek ini berkaitan dengan ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaan dan instansi. Hal itu berhubungan dengan permintaan untuk bekerja dengan baik namun tidak diimbangi dengan penghargaan setelah bekerja. Dampak dari aspek ini adalah penurunan produktivitas kerja yang melatarbelakangi keinginan untuk bekerja sesuai ketentuan sehingga produktivitas instansi bersifat stagnan. Komitmen yang rendah juga berkaitan dengan rasa kepemilikan pekerja terhadap instansi dan pekerjaan dan apabila berlangsung lama tentunya akan sangat merugikan perusahaan.

Aspek kedua dalam skala *quiet quitting* adalah penolakan pekerja tambahan. Aspek ini merupakan hasil dari bagaimana

pekerja diperlakukan. Permintaan instansi untuk dapat bekerja maksimal berupa penambahan pekerjaam tambahan di luar jam kerja dan tanggung jawab sering kali memicu konflik antara pekerja dengan instansi kerjanya. Dengan demikian, secara tidak langsung pekerja akan menolak gagasan pekerjaan lembur yang tidak disertai dengan insentif yang sesuai.

Adapun aspek terakhir yang digunakan dalam skala *quiet quitting* adalah batasan minimum dalam bekerja. Aspek ini berkaitan dengan upaya pekerja dalam menjauhkan diri dari kelelahan akibat bekerja yang dapat berdampak buruk pada kesehatan pekerja. Memberlakukan batasan minimum dalam bekerja dilakukan oleh pekerja dapat berupa penundaan pekerjaan agar pekerja dapat pulang tepat waktu dan hanya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai porsinya.

Memberikan batasa minimum dalam bekerja merupakan suatu langkah dalam mengurangi keterlibatan pekerja dengan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Nordgren & Björs (2023) menyebutkan bahwa keterlibatan karyawan dengan pekerjaan berpengaruh terhadap *quiet quitting*. Lebih lanjut, pekerja yang memiliki tingkat keterlibatan pekerjaan rendah jauh lebih berpotensi melakukan *quiet quitting*.

Walker (dalam Yildiz, 2023) menyebutkan bahwa komitmen dan keterlibatan yang rendah dalam pekerjaan dapat mengurangi kemungkinan pekerja dapat bekerja sama secara efektif dan

berdampak pada penurunan produktivitas. Hal itu didukung oleh pendapat Harper (dalam Yikdiz, 2023), risiko lain yang diakibatkan oleh *quiet quitting* adalah rendahnya kualitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Srivastava (2014), menghasilkan kualitas kerja berhubungan dengan ketepatan, kecepatan, efisiensi, dan kepuasan pelanggan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

4.4.4 Pengaruh *Burnout* Terhadap *Quiet Quitting* Pada Pekerja Generasi Milenial di Kota Malang

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang dilakukan terhadap variabel *burnout* (X1) terhadap variabel *quiet quitting* (Y), menunjukkan hasil berupa variabel *burnout* berpengaruh secara positif. Nilai signifikansi variabel *burnout* terhadap *quiet quitting* adalah 0.016 yang mana hal tersebut < 0.05 , sehingga variabel *burnout* terbukti dapat memberikan pengaruh terhadap *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial. Hal ini melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya yang menggunakan variabel *burnout*.

Burnout merupakan reaksi terhadap kelalahan yang terjadi akibat bekerja yang berlangsung dalam jangka panjang. *Burnout* juga dapat diartikan sebagai respon terhadap tekanan emosional dan relasional yang bertahan lama selama bekerja. Tekanan yang terjadi dalam jangka panjang, akan mengakibatkan pekerja merasa sulit untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dan dapat menyebabkan kecenderungan penurunan kepuasan dan komitmen pada pekerja

(Sowmya & Panchanatham, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Paille (2011) menunjukkan bahwa pengelolaan pekerja yang tidak efektif, lingkungan kerja yang penuh tekanan, dan tuntutan fisik terhadap pekerjaan turut berkontribusi pada keinginan pekerja untuk berhenti dari pekerjaan yang tentunya sangat merugikan perusahaan.

Pekerja yang mengalami *burnout* akan cenderung memberikan dampak buruk terhadap instansi maupun dirinya sendiri, seperti tertundanya pekerjaan, masalah kesehatan, emosional maupun berdampak pada tindakan *quiet quitting*. *Quiet quitting* merupakan tindakan yang ditandai dengan perilaku seorang pekerja yang hanya akan berusaha untuk memenuhi tanggung jawab utamanya yang telah ditetapkan, dan tidak bersedia untuk melampauinya (Nordgren & Björs, 2023). Melampaui tanggung jawab utama dalam hal ini berupa bersedia melakukan pekerjaan lembur dan datang bekerja lebih awal. Pekerja yang tidak bersedia untuk melampaui tanggung jawab yang diberikan dari pekerjaan dalam berbagai aspek besumber dari ketidakpuasan pekerja.

Adanya indikasi *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan. Perusahaan sangatlah mengharapkan pekerjanya dapat bekerja secara efektif dan terlibat langsung dalam pekerjaan sehingga dapat meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan. (Nordgren & Björs, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Sayuti et al. (2021)

membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara keterlibatan dengan kinerja, dengan kata lain bila pekerja melakukan *quiet quitting* tentu akan mengalami penurunan kinerja. Lebih lanjut, *Quiet quitting* dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja (Hiltunen, 2023).

Pada perspektif lain, *quiet quitting* merupakan respon terhadap pengembangan dan manajemen pekerja dan kerja sama tim yang tidak efektif, atau dapat disebabkan oleh penerapan perubahan kebijakan oleh instansi, sehingga para karyawan juga dituntut untuk dapat bertanggung jawab atas kejenuhan mereka sendiri selama bekerja. Sementara itu, karyawan yang meninggalkan instansi untuk pulang setelah bekerja, mereka tidak dapat melepaskan keterikatan dalam benak mereka saat tiba waktunya kembali ke kantor pada hari selanjutnya, dengan demikian telah berkembang pola pikir negatif atau sikap buruk apa pun yang terjadi selama bekerja akan dibawa pulang (Ratnatuga, 2022).

4.4.5 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Quiet Quitting* Pada Pekerja Generasi Milenial di Kota Malang

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang dilakukan pada variabel *work-life balance* (X2) terhadap variabel *quiet quitting* (Y), variabel *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap variabel *quiet quitting*. Nilai signifikansi variabel *work-life balance* terhadap *quiet quitting* adalah 0.102 yang mana hal tersebut > 0.05 , sehingga

variabel *work-life balance* terbukti tidak pengaruh terhadap *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial.

Keseimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan secara keseluruhan, dan budaya tempat kerja menjadi lebih penting dari sebelumnya. Keinginan untuk mencegah stress dan kelelahan yang tinggi dengan mengendalikan keseimbangan kerja dengan kehidupan pekerja adalah hal yang mudah hal itulah yang melatarbelakangi munculnya gerakan untuk melakukan *quiet quitting* pada kalangan pekerja. (Hiltunen, 2023). Hal itu juga termasuk menjadi kebijakan perusahaan dalam menilai bagaimana mempromosikan kesejahteraan karyawan dalam semua aspek yang saling berhubungan, termasuk mental, fisik, finansial, dan kesehatan untuk memenuhi permintaan pekerja yang akan semakin meningkat (Hiltunen, 2023).

Terdapat dua alasan utama yang melatarbelakangi pekerja melakukan tindakan *quiet quitting*. Bagi sebagian pekerja, tindakan ini merupakan mekanisme dalam meraih keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* dan dalam rangka untuk menghindarkan pekerja dari kejenuhan. Sementara itu, sebagian pekerja yang lain menganggap bahwa *quiet quitting* dianggap sebagai solusi dalam menunjukkan sikap terhadap pemberian kompensasi dan apresiasi yang buruk (Ratnatuga, 2022).

Quiet quitting tidak berarti gagal memenuhi persyaratan pekerjaan seseorang. Pekerja tetap melakukan pekerjaannya akan tetapi tidak bekerja di luar tanggung jawabnya dan mengerjakan secara minimal. “Bekerja untuk mengatur,” di mana *quiet quitting* adalah kasus khusus, berarti melakukan apa yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan seseorang, tidak lebih, tidak kurang (Johnson, 2023).

Quiet quitting dipandang sebagai solusi untuk ketidakseimbangan dalam prioritas di mana karyawan membiarkan kehidupan pribadi mereka tersingkir demi kepentingan pekerjaan mereka. Ini mungkin tampak seperti solusi yang bagus, tetapi ada kesalahan besar dalam pendekatan ini karena ketika seseorang mengambil pekerjaan, mereka berkomitmen untuk melakukan dan mencapai hasil yang diinginkan. Ketika seseorang melakukan upaya paling sedikit untuk "bertahan", mereka sebenarnya mengorbankan integritas mereka dengan tidak melakukan dan memaksimalkan komitmen mereka dalam bekerja. Hal tersebut, menciptakan kebiasaan baru untuk "tidak muncul secara mental" ketika keadaan menjadi sulit baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi mereka (Ratnatuga, 2022).

4.4.6 Pengaruh *Burnout* dan *Work-Life Balance* Terhadap *Quiet Quitting* Pada Pekerja Generasi Milenial di Kota Malang

Berdasarkan hasil uji F (simultan) yang dilakukan terhadap variabel *burnout* (X1) dan *Work-Life Balance* (X2) terhadap variabel *quiet quitting* (Y), variabel *burnout* dan *work-life balance* berpengaruh secara Bersama-sama (simultan) terhadap *quiet quitting*. Nilai signifikansi variabel *burnout* dan *work-life balance* terhadap *quiet quitting* adalah 0.018 yang mana hal tersebut < 0.05 , sehingga variabel *burnout* dan *work-life balance* secara bersamaan memberikan pengaruh terhadap *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial.

Perhitungan yang dilakukan terhadap variabel dependen (*burnout* dan *work-life balance*) memberikan kesimpulan bahwa memberikan pengaruh sebesar 79% terhadap *quiet quitting*. Adapun sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Baik variabel *burnout* dan *work-life balance* sama-sama menyumbangkan pengaruh terhadap *quiet quitting*. Variabel *burnout* sebesar 69.9%, dan variabel *work-life balance* sebesar 30%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel *burnout* menyumbangkan pengaruh lebih besar daripada variabel *work-life balance* terhadap *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial.

Quiet quitting telah melekat dengan identitas generasi milenial dan untuk generasi Z. Namun, generasi sebelumnya yang

lebih tua juga merasakan frustrasi dengan atasan atau supervisor yang tidak efektif dalam mengelola sumber daya manusia yang ada dan tidak dapat diandalkan sesuai dengan perannya (Hiltunen, 2023).

Pekerja mendapatkan peran masing-masing dalam pekerjaan, namun pekerja yang mendapatkan peran menonjol terutama pada bidang pelayanan, apa yang dirasakan oleh pekerja terhadap pekerjaannya akan berdampak bagi diri mereka sendiri dan juga bagi *customer* mereka. Pekerja generasi milenial yang melakukan *quiet quitting* dalam hal ini hanya mengerjakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peran yang ditentukan tidak berencana untuk keluar dari pekerjaannya, namun hanya berupaya agar energi dan emosinya tidak terkuras akibat *burnout*. Penelitian menunjukkan bahwa *burnout* tidak hanya berhubungan dengan kepuasan yang menurun, peningkatan depresi, dan keputusan pada pekerja (Govardhan et al., 2012), tetapi juga mengurangi profesionalitas dalam bekerja, kualitas pelayanan yang diberikan, dan peningkatan risiko kesalahan dalam bekerja (Klein et al., 2010).

Selanjutnya, tren *quiet quitting* dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja. Terutama, jika pekerja melihat *quiet quitting* sebagai objek positif karena pekerjaan tidak lagi menjadi prioritas dalam hidup mereka. Pada tingkatan berikutnya adalah pekerja berusaha untuk menggapai apa yang diperlukan untuk

menjalani kehidupan yang paling sehat dan paling memuaskan (Hiltunen, 2023). Pekerja yang mungkin mengalami *burnout* dapat memilih untuk diam meninggalkan pekerjaannya untuk mengurangi stres yang terjadi. Selain itu, ini mungkin menyiratkan bahwa karyawan tersebut mempersiapkan diri untuk mengubah posisi atau mencari peluang kerja baru (Hiltunen, 2023).

Fenomena *quiet quitting* telah menimbulkan kekhawatiran di antara para eksekutif karena alasan yang jelas: Jika pekerja berhenti melebihi indikator tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan sebagai upaya dalam mempertahankan pekerjaan mereka, hal itu kemungkinan akan berdampak buruk pada biaya yang dikeluarkan oleh instansi dan pada margin keuntungan yang diharapkan berdasarkan dari produktivitas para pekerja (Johnson, 2023).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan terkait “Pengaruh *Burnout* dan *Work-Life Balance* Terhadap *Quiet Quitting* Pada Pekerja Generasi Milenial di Kota Malang” terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Hasil analisis data dan pembahasan menyebutkan bahwa tingkat *burnout* pada pekerja generasi milenial di Kota Malang berada pada tingkatan yang sedang, yaitu sebesar 58%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerja generasi milenial di Kota Malang memiliki mengorganisir *burnout* akibat bekerja yang cukup baik.
2. Hasil analisis data dan pembahasan menyebutkan bahwa tingkat *work-life balance* pada pekerja generasi milenial di Kota Malang berada pada tingkatan yang sedang, yaitu sebesar 77%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerja generasi milenial di Kota Malang mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan cukup baik.
3. Hasil analisis data dan pembahasan menyebutkan bahwa tingkat *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial di Kota Malang berada pada tingkatan yang sedang, yaitu sebesar 69%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pekerja generasi milenial di Kota Malang dapat

memberikan dedikasinya dalam memaksimalkan pekerjaan yang cukup baik.

4. Berdasarkan hasil perhitungan uji t (parsial) yang telah dilakukan, variabel *burnout* terbukti berpengaruh secara parsial terhadap *quiet quitting*. Hal tersebut merupakan hasil dari perhitungan yang dilakukan dimana nilai Sig. (signifikansi) variabel *burnout* sebesar 0.016 yang mana hal tersebut < 0.05 . Sehingga, dapat dimaknai bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap *quiet quitting* secara signifikan, sehingga semakin tinggi tingkat *burnout* maka semakin tinggi pula tingkat *quiet quitting*.
5. Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan, variabel *Work-life balance* terbukti tidak berpengaruh secara parsial terhadap *quiet quitting*. Hal tersebut merupakan hasil perhitungan yang dilakukan dimana nilai Sig. (signifikansi) variabel *work-life balance* sebesar 0.102 yang mana hal tersebut > 0.05 . Sehingga, *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap *quiet quitting* secara signifikan.
6. Berdasarkan hasil uji f (simultan) pada variabel *burnout* dan *work-life balance*, terbukti secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap *quiet quitting*. Hal tersebut merupakan hasil perhitungan yang dilakukan dimana nilai signifikansi variabel *burnout* dan *work-life balance* adalah 0.018 yang mana tersebut < 0.05 . Sehingga, dapat diartikan bahwa *burnout* dan *work-life*

balance secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan bagi beberapa pihak berikut, di antaranya adalah:

1. Manajemen dan Pemangku Jabatan di Instansi

Sebagai upaya dalam mengurangi kemungkinan terjadinya *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial, instansi dapat meningkatkan komitmen pekerja generasi milenial terhadap pekerjaan dengan memberikan apresiasi berupa penentuan pekerja teladan agar meningkatkan motivasi pekerja generasi milenial. Hal itu karena komitmen pekerja generasi milenial terhadap pekerjaan merupakan aspek yang menyumbangkan potensi terbesar dalam *quiet quitting*. Selain itu, karakteristik pekerja generasi milenial yang tidak akan bertahan lebih lama pada suatu instansi apabila pekerjaan yang dilakukan dirasa tidak cocok dengan kriteria dan menyukai hal yang instan, maka instansi dapat memberikan kebebasan pekerja dalam mengekspresikan pikirannya dan inovasinya agar membangun keterikatan, keterlibatan pekerja dalam pekerjaan, meminimalisir intensi untuk meninggalkan pekerjaan akibat beban kerja yang tidak proporsional dan melakukan *quiet quitting* dalam bekerja.

Faktor utama yang mendasari tindakan *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial adalah *burnout*. Untuk meminimalisir *burnout* pada pekerja generasi milenial, instansi dapat meningkatkan prestasi melalui motivasi kerja. *Burnout* dapat menurunkan produktivitas yang diharapkan oleh instansi kerja. Hal tersebut dapat diindikasikan dari penurunan prestasi kerja, sehingga meningkatkan prestasi kerja pekerja generasi milenial dengan memberikan tantangan yang diimbangi dengan *reward* merupakan salah satu saran yang perlu dipertimbangkan. Selain itu, menerapkan *work-life balance* dalam instansi merupakan suatu langkah yang penting, dan dapat dimulai dengan memberikan batasan antara pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan agar pekerja generasi milenial dapat bekerja secara maksimal, sehingga tercapai profesionalitas dalam bekerja dan pekerja dapat bekerja ataupun pulang tanpa merasa terganggu akibat pekerjaan maupun urusan yang belum terselesaikan.

Selain itu, penerapan program *work-life balance* perlu ditingkatkan pada aspek lain yaitu berupa menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga terjadi keterikatan pekerja dengan pekerjaannya.

2. Pekerja Generasi Milenial

Sebagai upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja, pekerja generasi milenial diharapkan mampu menjaga ataupun

meningkatkan komitmen pekerjaan pada instansi kerja. Peningkatan komitmen dalam bekerja dapat berupa melibatkan diri dalam pekerjaan dan motivasi, sehingga pekerjaan dapat segera terselesaikan dan tidak mengganggu kegiatan lain yang dapat berdampak pada indikasi *burnout* pada pekerja.

Untuk meminimalisir terjadinya *burnout* dalam bekerja, pekerja generasi milenial diharapkan mampu menjaga prestasi kerja dengan meningkatkan motivasi, mengelola stress dan beristirahat dengan cukup agar tidak terjadi kelelahan akibat pekerjaan. Pekerja generasi milenial juga diharapkan mampu mencapai *work-life balance*. Faktor utama yang dapat menentukan seorang pekerja generasi milenial dapat mencapai *work-life balance* adalah kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan, sehingga dengan mengelola emosi selama bekerja maupun setelah bekerja disarankan bagi pekerja generasi milenial agar memiliki pengendalian emosi yang baik untuk menyelesaikan masalah yang belum terselesaikan di luar pekerjaan yang dapat mengganggu pekerjaan. Selain itu, pengendalian emosi yang baik diperlukan agar tercapai keseimbangan peran baik saat bekerja maupun di luar pekerjaan.

3. Peneliti selanjutnya

Peneliti menemukan beberapa kendala selama melakukan penelitian yang mana bisa menjadi masukan dan evaluasi bagi peneliti selanjutnya. Di antaranya seperti mengurus perijinan

penelitian dari jauh-jauh hari dengan mengumpulkan informasi sebanyak mungkin terkait jumlah perusahaan/instansi tujuan, mencaritahu instansi/perusahaan yang menerima penelitian dan tidak, mendata instansi/perusahaan yang bekerja sama dengan universitas, dan membaca lebih banyak referensi terkait penelitian yang akan dikerjakan.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat lebih mendalami penelitian tentang *quiet quitting* menggunakan metode kualitatif, memperbaharui dan mendalami skala *quiet quitting* yang lebih baik dari peneliti, berfokus pada salah satu instansi, melakukan penelitian di kota lain atau pada pekerja generasi Z, atau mengaitkan dengan variabel yang lainnya yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti *interpersonal*, *anxiety*, dan *self-esteem*. Peneliti selanjutnya, juga dapat mengkaitkan dengan variabel lain yang memfokuskan penelitian berdasarkan gender.

Terakhir, peneliti juga berharap akan ada peneliti selanjutnya yang membahas dan menemukan metode yang tepat untuk penyelesaian dan pencegahan *quiet quitting burnout*, dan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan pada pekerja di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, A. S., Fadilah, A. Z., & Yosminaldi. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kejenuhan Kerja (Burnout) Operator Divisi Welding Production PT Futaba Industrial Indonesia. *Economics and Digital Business Review*, 3(2), 289–312.
- Afrahi, B., Blenkinsopp, J., de Arroyabe, J. C. F., & Karim, M. S. (2021). Work disengagement: A review of the literature. *Human Resource Management Review*, 32(2).
- Alam, R. (2022). *Kelelahan Kerja (Burnout) Teori, Perilaku, Organisasi, Psikologi, Aplikasi dan Penelitian*. Penerbit Kampus.
- Amran, A., Luckieta, M., Alamsyah, D. P., & Suparwo, A. (2022). WORK-LIFE BALANCE TO DECREASE WORK-FAMILY CONFLICT DURING THE COVID-19 PANDEMIC. *Trikonomika*, 21(1), 16–24.
- Amruddin, Agustina, T. S., Rusmayani, N. G. A. L., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Yuniati, I., Mujiani, S., Priyanda, R., Ariantini, N. S., Aslindar, D. A., Putranto, P., Untari, I., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (F. Sukmawati (ed.)). Pradina Pustaka.
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja* (4th ed.). Rieureka Cipta.
- Arora, C., & Wagh, R. (2017). Importance of Work-Life Balance . *International Journal of New Technology and Research* , 3(6), 23–25.
- Aydin Esra, & Azizoglu Oznur. (2022). A NEW TERM FOR AN EXISTING CONCEPT: QUIET QUITTING- A SELFDETERMINATION PERSPECTIVE. *ICCDSS 2022*, 285–295.
- Baral, R., & Sampath, P. (2019). “Exploring the moderating effect of susceptibility to emotional contagion in the crossover of work–family conflict in supervisor–subordinate dyads in India.” *Personnel Review*, 48(5), 1336–1356.
- Barlian, E. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Sukabina Press.
- Baumann, O., & Sander, E. J. (2021). Psychological Impacts of Remote Working Under Social Distancing Restrictions. *IGI Global*, 1–17.

- Bird, J. (2006). Work-life balance: Doing it right and avoiding the pitfalls. *Employment Relations Today*, 33(3), 21–30.
- Bloom, N., & Van Reenen, J. (2006). Management practices, work–life balance, and productivity: a review of some recent evidence. *Oxford Review of Economic Policy*, 22(4), 457–482.
- Bodendieck, E., Jung, F. U., Conrad, I., Riedel-Heller, G., & Hussenoeder, F. S. (2022). The work-life balance of general practitioners as a predictor of burnout and motivation to stay in the profession. *BMC Primary Care*, 23, 1–5.
- Bolger, N., & Schilling, E. A. (1991). Personality and problems of every day life: The role of neuroticism in exposure and reactivity to daily stressors. *Journal of Personality*, 59, 355–386.
- Byrne, U. (2005). Work-life balance: Why are we talking about it at all? *Business Information Review*, 22(1), 53–59.
- Clifton, J., & Harter, J. (2019). *It's the Manager*. Gallup Press.
- Cooper, C. L. (2000). Introduction: A discussion about the role of negative affectivity in job stress research. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 77–78.
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gerbang, A. A. (2021). *METODE PENELITIAN PENDEKATAN KUANTITATIF* (T. S. Tambunan, Ed.). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Deloitte, I. (2019). *Generasi Milenial dalam Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman. Generasi Milenial Dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indoneisa Atau Ancaman. 1*, 25–36.
- Dewi, S. L., & Paramita, P. P. (2013). Tingkat Burnout Ditinjau dari Karakteristik Demografis (Usia, Jenis Kelamin dan Masa Kerja) Guru SDN Inklusi di Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*, 2(1), 1–9.
- Dhas, D. B. (2015). A Report On The Importance Of Work-Life Balance. *International Journal of Applied Engineering Research*, 10(9), 21659–21665.
- Disti, U. N. (2018). Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Pada Generasi Y Bekerja di Bidang Perhotelan. Universitas Islam Indonesia.

- Efianingrum, A. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fidyani, L., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kesuksesan Karier Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 89–98.
- Fisher, G. G. (2002). Work/personal life balance: A construct development study. *ProQuest Information & Learning*, 63.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Undip.
- Govardhan, L., Pinelli, V., & Schnatz, P. (2012). Burnout, depression and job satisfaction in obstetrics and gynecology residents. *Conn Med*, 76(7), 389–395.
- Greenhaus, J. H., Coolins, K. M., & Shaw J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research*. Andi Offset.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian kualitatif & Kuantitatif: Vol. I. Pustaka Ilmu*.
- Hardiyanti, R. (2013). BURNOUT DITINJAU DARI BIG FIVE FACTORS PERSONALITY PADA KARYAWAN KANTOR POS PUSAT MALANG. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 343–360.
- Harfoush, R. (2019). *Hustle and Float: Reclaim Your Creativity and Thrive in a World Obsessed with Work*. Diversion Books.
- Heinemann, L. V., & Heinemann, T. (2017). Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis. *SAGE Open*, 1–12.
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Rajawali Pers.

- Hiltunen, H. (2023). Quiet Quitting Phenomenon in Finnish Aviation Industry. Haaga-Helia University of Applied Sciences.
- Hitt, M., Miller, C., & Colella, A. (2009). *Organisational Behaviour* (2nd ed.). Wiley.
- Holliday, M., & Manfredi, S. (2004). Work-life balance. An audit of staff experience at Oxford Brookes University. *The Centre for Diversity and Policy Research*.
- Howe, N. , & S. W. (2000). *Millennials Rising: The Next Great Generation*. Vintage Books.
- Iacovoiu, V. B. (2020). Work-Life Balance between Theory and Practice. A Comparative Analysis Viorela Beatrice. . *Economic Insights -Trends and Challenges*, 9(2), 57–67.
- IDN Research Institute. (2019). Indonesia Millennial Report. . *IDN Research Institute, 1*.
- Indilusiantari, R. V., & Melian, A. I. (2015). FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN BURNOUT SYNDROME PADA PEGAWAI DI DIREKTORAT BINA KESEHATAN KERJA DAN OLAHRAGA KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA JAKARTA SELATAN TAHUN 2015. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 7, 28–33.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economics*, 9(3), 1–13.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), 106–118.
- Johnson, J. R. (2023). What’s New About Quiet Quitting (and What’s Not) . *The Transdisciplinary Journal of Management*, 1–14.
- Klein, J., Grosse, F. K., Blum, K., & dem, K. O. von. (2010). Burnout and perceived quality of care among German clinicians in surgery. *Int Journal for Quality in Health Care*, 22(6), 525–530.
- Komari, N., & Susilowati. (2020). KAJIAN TEORITIS WORK-LIFE BALANCE. *SEMINAR NASIONAL SERI KE 4 “Strategi Pemulihan Bisnis UMKM Masa Adaptasi Kebiasaan Baru,”* 419–426.

- Kultalahti, S., & Vitala, R. (2014). Sufficient Challenges and A Weekend Ahead-Generation Y Describing Motivation at Work. *Journal of Organizational Change Management*, 27, 569–582.
- Kumar, T. S. (2022). How to Handle Notice Period in Organization & Emotional Balancing During Resignation & Finding New Job. Case Study on Quite Quit-2022: “Chapter 01.” *Shodhshauryam, International Scientific Refereed Research Journal*, 5(5), 9–12.
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?* Penerbit Erlangga.
- Kurniawan, F. (2015). The Impact of Burnout Towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Premier Surabaya Hospital. *IBuss Management*, 3(2), 285–294.
- Lazar, I., Osoian, C., & Raitu P. (2010). The Role of Work-life Balance Practices in Order to Improve Organizational. . *European Research Studies.*, 13, 201–214.
- Lestari, D. A. K., & Purba, H. P. (2019). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP BURNOUT PADA PERAWAT RUMAH SAKIT. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organsasi*, 8, 59–70.
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet Quitting – Causes and Opportunities. *Business and Management Research*, 12(1), 9. <https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. Jossey Bass Publishers.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2007). *Burnout. 1*, 358–362.
- Maslach C., & Leiter M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). JOB BURNOUT. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Maury Gittleman, M. (2022). The “Great Resignation” in perspective. *Monthly Labor Review. U.S. Bureau of Labor Statistics*.
- Nnambooze, B. E., & Parumasur, S. B. (2016). Understanding the Multigenerational Workforce: Are the Generations Significantly Different of Similar. *Corporate Ownership and Control*, 13, 244–257.

- Nordgren, H., & Björs, A. (2023). *Quiet Quitting, Loud Consequences - The role of Management in Employee Engagement*. Uppsala Universitet.
- Nursyianah, S. (2019). *HUBUNGAN ANTARA WORK-LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN STARTUP DI JAKARTA*. Univrsitas Negeri Jakarta.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian* (1st ed.). Sibuku Media.
- Paille, P. (2011). Perceived stressful work, citizenship behavior and intention to leave the organisation in a high turnover environment: Examining the mediating role of job satisfaction. *Journal of Management Research*, 3(1), 487–507.
- Pandey, P., & Pandey, M. M. (2015). *Research Methodology: Tools and Techniques*. Bridge Center.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA . *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 5, 1–8.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (3rd ed.). Widya Gama Press.
- Perdana, A. K. (2019). Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital. *Jurnal Studi Pemuda*, 8, 75–80.
- Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work-Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 145–159.
- Putri, A. D., & Sampurtra, P. L. (2021). Analysis of Factors that Influenced Burnout Occurence during the Enforcement of Area Restriction Policy among Employees in BNN Rehabilitation Center. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 15(2), 327–338.
- Putri, D. A. (2021). *HUBUNGAN BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT SYNDROME PADA PERAWAT RUANG RAWAT*

INAP RSUD DR PIRNGADU KOTA MEDAN [Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat]. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

- Putro, T. A. D., Prameswari, N. A., & Qomariyah, O. (2020). Stres Kerja, Keterlibatan Kerja dan Intensi Turnover pada Generasi Milenial . *Psikostudia*, 9(2), 154–163.
- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2019). Hubungan Job-related Factors terhadap Worklife Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 8(2), 418–423.
- Ramdhani, D. Y., & Rasto. (2021). KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (WORK-LIFE BALANCE) SEBAGAI FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN. *Manajerial*, 20(1), 98–106.
- Ramya, R. (2014). Work-Life Balance Strategies of Woman. *International Journal of Research and Development, A Management Review.*, 21–26.
- Rashmi, K., & Kataria, A. (2021). Work–life balance: a systematic literature review and bibliometric analysis. *International Journal of Sociology and Social Policy*.
- Ratnatuga, J. (2022). Quiet Quitting: The Silent Challenge of Performance Management. *JAMAR*, 20(2), 13–20.
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2009). Do the opportunities for learning and personal development lead to happiness? It depends on work-family conciliation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 334–348.
- S. Nasution. (2006). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Bumi Aksara.
- Safitri, F. S. D., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya. *Journal of Business and Innovation Management*, 4(1), 1–13.
- Santoso, S. (2011). SEM-Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 18. Efek Multimedia.
- Sayuti, A. J., Setiawan, H., Alhadi, E., & Herawati, Y. (2021). Relationship Model Among Employee Engagement, Organizational Commitment and Employee Performance. *CLEAR International Journal of Research in Commerce & Management*, 1–4.

- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1994). *Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology*. Macmillan Publishing Company.
- Sen, C., & Hooja, H. R. (2018). Work-Life Balance: An Overview. *International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR)*, 7(1), 1–6.
- Serenko, A. (2023). The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers. *Journal of Knowledge Management*.
- Smith, R. A. (2022). Quiet Quitters Make up Half the U.S. Workforce, Gallup Says. *Wall Street Journal*.
- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146.
- Sowmya, K. R., & Panchanatham, N. (2011). Job Burnout: An outcome of organisational politics in banking sector. *Far East Journal of Psychology and Business*, 2(1), 49–58.
- Srivastava, S. (2014). A study on quality of work life: key elements & It's Implications. *Kanpur, R.*, 16(3), 54–59.
- Sue Campbell, C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD*. In Alfabeta Bandung.
- Suhardono, R. (2012). *Your Job Is Not Your Career*. Heart Latern.
- Suharsimi, & Arikunto. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Susilana, R. (2015). *Modul Populasi dan Sampel*. Universitas Pendidikan Indonesia (UPI).
- Syed, J., & Ozbilgin, M. (2015). *Managing Diversity and Inclusion: An International Perspective*. Sage.
- Talachi, R. K., & Gorji, M. B. (2013). Evaluating the Relationship Between Job Burnout and Organizational Citizenship Behavior : a Study of Industry, Mine and Trade Organization Employees.

- Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)*, 2(8), 50–61.
- Tuğsal, T. (2017). Work-Life Balance and Social Support as Predictors of Burnout: An Exploratory Analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(3), 117–138.
- Wasay, B. (2013). An investigation of the relationship between work–life balance and employee engagement. *Strategic HR Review*, 12(4).
- Wenno, M. W. (2018). HUBUNGAN ANTARA WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT PLN PERSERO AREA AMBON. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47–54.
- Wheatley, D. (2011). Work-life balance, travel-to-work, and the dual career household. *Personnel Review*, 41(6), 813–831.
- Yeni, & Niswati, I. (2012). PENGARUH BURNOUT TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI DALAM BEKERJA PADA SALES. *Psibernetika*, 5, 33–45.
- Yikilmaz, I. (n.d.). QUIET QUITTING: A CONCEPTUAL INVESTIGATION. *International Conference on Social Science*, 581–591.
- Yikilmaz, I. (2022). QUIET QUITTING: A CONCEPTUAL INVESTIGATION. *ANADOLU 10th INTERNATIONAL CONFERENCE ON SOCIAL SCIENCE*, 581–591.
- Yildiz, S. (2023). Quiet Quitting: Causes, Consequences and Suggestions. *International Social Mental and Researcher Thinkers*, 9(70), 3180–3190.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7, 17–23.
- Zellats, K. L., Hochwater, W. A., Hoffman, N. P., Perrewé, P. L., & Ford, E. W. (2004). Experiencing Job Burnout: The Roles of Positive and Negative Traits and States. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(5), 887–911.
- Zulkifli, A. (2019). *KAJIAN BURNOUT PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PERTAMBANGAN DI INDONESIA*. Universitas Hasanuddin.

LAMPIRAN

Lampiran. 1 Skor Uji Coba *Blueprint* Skala *Burnout*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Y	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3
SDL	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1
MHA	3	2	4	2	3	4	3	1	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2
YP	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
R	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
AN	2	1	1	2	2	1	1	4	1	3	1	1	4	1	1	1	1	2	2	2	1
HA	4	1	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	2	3
DL	4	3	1	4	1	3	3	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1
E	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	4	2	1	2	1	1	1	2	1
AH	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
ZF	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	4	2	3	3	3	3	3	2
RAP	3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	1	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
TA	3	2	4	3	2	2	3	4	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
MR	1	4	1	1	2	2	1	4	1	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1
R	4	4	4	2	4	2	4	3	1	3	4	4	3	2	2	4	1	4	4	2	4
SK	4	4	4	3	4	4	3	3	1	2	2	1	2	2	4	3	1	1	2	2	2
SNA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
A	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
MKA	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
LEM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
L	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
K	4	4	4	4	1	4	4	3	1	1	1	3	3	2	4	1	2	2	2	2	2
SY	3	2	2	3	2	2	2	4	1	2	1	2	3	1	1	2	2	3	3	3	2
Z	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1
MDS	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2
ARN	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

L	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
K	4	4	4	4	1	1	4	2	4	2	2	2	1	1	2	1	1	
SY	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	
Z	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	4	4	
MDS	3	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	
ARN	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	
BP	3	2	2	1	3	3	1	3	3	1	1	4	3	3	4	4	4	
AN	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	
E	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	
F	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	

Lampiran. 3 Skor Uji Coba *Blueprint Skala Quiet Quitting*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Y	4	1	4	1	2	1	4	2	4	1	4	2	1	4	4	2	4	2	4	4
SDL	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1
MHA	3	3	2	4	3	2	1	2	1	3	2	2	1	2	3	1	4	4	2	3
YP	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	4	1	1	4	1	4	4	4
R	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
AN	2	1	2	3	2	1	1	1	2	1	1	2	3	3	1	4	4	1	1	3
HA	1	1	1	1	1	1	2	3	2	4	2	4	2	1	1	2	1	2	2	2
DL	2	1	4	1	3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	4	1	1	2	1
E	1	1	1	2	1	2	2	2	4	4	2	2	3	4	2	2	3	1	2	2
AH	2	1	1	1	3	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
ZF	4	1	2	3	1	3	3	3	4	1	2	2	3	4	2	1	1	2	2	2
RAP	3	1	3	1	2	1	2	4	3	2	3	1	4	1	1	1	4	2	2	3
TA	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	1
MR	3	2	4	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1

R	3	1	2	1	2	1	3	1	3	1	1	4	4	4	3	4	2	1	1	1
SK	4	2	4	3	3	2	4	1	3	1	3	3	4	3	3	1	4	4	1	3
SNA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
A	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1
MKA	4	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
LEM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
L	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	2
K	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	2	3
SY	2	1	3	2	2	2	1	1	4	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2
Z	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1
MDS	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	1	1	2	2	3	2	2
ARN	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
BP	3	1	1	1	4	1	1	1	2	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	2
AN	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
E	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3
F	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	1	3	2	3	3

Lampiran. 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Burnout*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	43.3000	167.666	.597	.924
X02	43.6667	167.057	.601	.924
X03	43.8000	162.303	.688	.922
X04	43.6667	175.816	.277	.931
X05	44.0333	166.171	.685	.923
X06	43.7667	167.978	.596	.924
X07	43.8000	164.855	.701	.922
X08	43.2000	178.717	.198	.931
X09	44.4667	171.292	.572	.925
X10	44.2333	173.082	.477	.926
X11	44.4000	167.766	.678	.923
X12	44.0333	160.861	.817	.920
X13	43.2667	183.995	-.008	.935
X14	43.9667	164.516	.681	.922
X15	43.9333	162.823	.714	.922
X16	43.9667	166.654	.727	.922
X17	44.1333	170.326	.529	.925
X18	43.9667	165.068	.734	.922
X19	43.8333	166.144	.738	.922
X20	43.8667	166.602	.727	.922
X21	44.0333	163.482	.796	.920

Lampiran. 5 Hasil Uji Validitas *Work-Life Balance*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WLB01	38.6667	65.816	.341	.810
WLB02	38.6667	61.402	.608	.793
WLB03	39.0333	62.378	.568	.796
WLB04	39.0667	61.789	.526	.798
WLB05	39.2000	60.855	.621	.791
WLB06	39.2000	60.993	.635	.791
WLB07	39.4333	63.289	.572	.796
WLB08	39.2667	63.099	.649	.793
WLB09	39.2667	62.616	.541	.797
WLB10	39.2000	63.407	.477	.801
WLB11	39.6667	63.747	.547	.798
WLB12	38.9667	62.723	.542	.797
WLB13	38.8000	73.407	-.118	.838
WLB14	39.0000	64.897	.400	.806
WLB15	38.5000	72.672	-.068	.829
WLB16	38.3667	69.964	.106	.822
WLB17	38.6333	69.689	.089	.826

Lampiran. 6 Hasil Uji Validitas *Quiet Quitting*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QQ01	41.7333	125.030	.466	.875
QQ02	42.6667	125.402	.586	.872
QQ03	41.9667	123.757	.472	.875
QQ04	42.4333	123.978	.584	.872
QQ05	42.3333	124.230	.559	.872
QQ06	42.4667	120.326	.750	.866
QQ07	42.3000	120.079	.719	.867
QQ08	42.5333	127.982	.430	.876
QQ09	41.6333	126.999	.422	.877
QQ10	41.9333	132.064	.159	.886
QQ11	42.1667	118.420	.812	.864
QQ12	42.2667	125.857	.449	.876
QQ13	41.8000	135.821	.022	.890
QQ14	42.2000	121.131	.586	.871
QQ15	42.3667	120.654	.690	.868
QQ16	42.1000	134.783	.060	.889
QQ17	41.9667	119.826	.630	.869
QQ18	41.9000	124.231	.496	.874
QQ19	42.1000	126.852	.429	.876
QQ20	42.1000	123.541	.605	.871

Lampiran. 7 Skala Penelitian

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i responden
di Malang

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhamad Agus Efendi

NIM : 19410178

Fakultas/Jurusan : Psikologi/Psikologi

Merupakan mahasiswa yang sedang melakukan penelitian sebagai tugas akhir dengan judul “Pengaruh *Burnout* dan *Work-Life Balance* Terhadap *Quiet Quitting* Pada Pekerja Generasi Milenial di Kota Malang”.

Saya menyadari bahwa waktu Bapak/Ibu/Saudara/i sangat terbatas. Namun, saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I, untuk berkenan meluangkan sedikit waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini secara objektif. Kuesioner ini ditunjukkan hanya kepada pekerja generasi milenial di Kota Malang. Kesungguhan dan kejujuran Bapak/Ibu/Saudara/i sangatlah berarti dalam penelitian ini.

Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan semata-mata digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan dan bantuan yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, saya ucapkan terima kasih.

Malang, 01 Mei 2023

Hormat saya,



Muhamad Agus Efendi

KUESIONER

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Kuesioner ini hanya ditunjukkan kepada pekerja generasi milenial di Kota Malang yang telah bekerja tetap pada instansi bekerja saat ini minimal 1 (satu) tahun. Responden yang dimaksud dapat diisi oleh berbagai posisi dalam instansi kerja.
2. Jawaban yang disampaikan kepada peneliti merupakan suatu perwujudan dari diri responden terkait pekerjaan yang dilakukan, sehingga Bapak/Ibu/Saudara/i diharapkan dapat menjawab pertanyaan dengan benar dan jujur.
3. Apabila Bapak/Ibu/Saudara/i pekerja generasi milenial yang bekerja belum mencapai satu tahun di instansi kerja anda saat ini, maka Bapak/Ibu/Saudara/i tidak perlu merespon kuesioner ini.

A. BAGIAN 1: DATA DEMOGRAFI

1. Nama : _____
2. Usia : _____ Tahun
3. Jenis kelamin : Pria/Wanita
4. Pendidikan Terakhir : S2/S1/Diploma/SMA/Lain-lain
5. Jabatan : _____
6. Instansi : _____
7. Pengalaman Kerja : _____ Tahun _____ Bulan

B. BAGIAN 2:

Petunjuk: Bapak/Ibu/Saudara/i cukup memilih salah satu jawaban pada kolom yang tersedia dengan cara memberikan tanda centang (✓) sesuai dengan jawaban yang sesuai dengan diri Bapak/Ibu/Saudara/i selama bekerja, dengan pilihan jawaban: **(1) Sangat Jarang (SJ), (2) Jarang (J), (3) Sering (S), (4) Sangat Sering (SS)**

Quiet Quitting

No.	Item	SJ	J	S	SS
1.	Saya tidak berminat untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama di tempat kerja saya sekarang				
2.	Saya memperlambat pekerjaan saya agar dapat pulang tepat waktu				
3.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang				
4.	Saya kurang termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaan saya				
5.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak menginspirasi saya untuk menjadi lebih baik				
6.	Saya kurang tertarik untuk memberikan inisiatif saat bekerja				
7.	Saya merasa tidak bertenaga saat bekerja				
8.	Saya memperlambat menyelesaikan tugas saya agar tidak diberikan pekerjaan tambahan				
9.	Saya senang terlibat dalam pekerjaan tambahan				
10.	Saya senang terlibat dalam pekerjaan				
11.	Saya cenderung tidak peduli dengan apa yang terjadi dengan rekan kerja saya				
12.	Saya menganggap bahwa tidak perlu akrab dengan rekan kerja				
13.	Saya menjaga jarak dengan rekan kerja saya agar tidak dilimpahkan tugas-tugas yang belum terselesaikan.				
14.	Saya tidak akan melakukan pekerjaan di luar jam kerja yang ditetapkan				
15.	Saya merasa waktu berjalan begitu lama saat bekerja				

16.	Saya merasa tidak nyaman dengan budaya kerja yang intens				
17.	Saya jarang mendapatkan apresiasi setelah selesai mengerjakan pekerjaan saya				

Burnout

No.	Item	SJ	J	S	SS
1.	Saya merasa emosi saya terkuras karena pekerjaan				
2.	Bekerja dan berhadapan langsung dengan orang menyebabkan saya stress				
3.	Pekerjaan menyebabkan saya merasa frustrasi				
4.	Menghadapi klien/ <i>customer</i> sepanjang hari menjadikan saya tertekan				
5.	Saya merasa jenuh karena pekerjaan saya				
6.	Saya merasa lesu saat bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat kerja untuk menghadapi klien/ <i>customer</i>				
7.	Saya memperlakukan klien/ <i>customer</i> sesuka hati saya.				
8.	Saya merasa para klien/ <i>customer</i> menyalahkan saya atas masalah yang mereka alami				
9.	Saya benar-benar tidak peduli dengan apa yang terjadi pada klien/ <i>customer</i>				
10.	Saya merasa semakin “kaku” pada orang lain semenjak saya bekerja				
11.	Saya telah mendapatkan dan merasakan banyak hal yang berharga dalam pekerjaan ini.				
12.	Saya merasa sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaan				

13.	Saya dengan mudah dapat memahami bagaimana perasaan klien tentang pelayanan yang saya berikan				
14.	Saya bisa menjawab dan melayani klien saya dengan efektif.				
15.	Saya menghadapi masalah emosional dalam pekerjaan saya dengan tenang dan “kepala dingin”.				
16.	Saya merasa memberikan pengaruh positif terhadap kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya				
17.	Saya dengan mudah dapat menciptakan suasana yang santai/ relaks dengan para klien.				
18.	Saya merasa gembira setelah melakukan tugas saya untuk para klien secara langsung				

Work-Life Balance

No.	Item	SJ	J	S	SS
1.	Saat pulang kerja, saya terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang ingin saya lakukan.				
2.	Pekerjaan saya membuat saya sulit untuk mempertahankan jenis kehidupan pribadi yang saya inginkan.				
3.	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya.				
4.	Kehidupan pribadi saya terganggu karena pekerjaan saya.				
5.	Saya harus melewatkan aktivitas pribadi yang penting karena banyaknya waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan				
6.	Kehidupan pribadi saya menghabiskan energi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan				

7.	Pekerjaan saya terganggu karena semua yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya				
8.	Saya akan mencurahkan lebih banyak waktu untuk bekerja jika bukan karena memperdulikan kehidupan pribadi saya				
9.	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif di tempat kerja karena hal-hal yang saya alami dalam kehidupan pribadi saya				
10.	Ketika saya sedang bekerja, saya khawatir tentang hal-hal yang perlu saya lakukan di luar pekerjaan				
11.	Saya mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena saya sibuk dengan urusan pribadi				
12.	Pekerjaan saya memberikan energi untuk mengejar aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya				
13.	Suasana hati saya menjadi lebih baik di tempat kerja karena kehidupan pribadi saya semuanya berjalan dengan baik.				

Lampiran. 8 Skor Item Skala *Burnout*

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Dian Wardhani	SJ	J	J	SJ	SS													
Maulana	J	S	S	S	J	S	SJ	SJ	SJ	SJ	SS	S	SS	SS	S	SS	S	S
Febby Budy Rapranandita	S	S	SJ	S	SJ	J	SJ	SJ	SJ	SJ	SS	S	S	S	S	S	S	S
Arif	J	J	J	S	J	J	SJ	SS	J	S	SS	SS	S	S	SS	S	S	S
Wahid N.Ma, S.T	SJ	SJ	J	SJ	SJ	SJ	J	S	S	SJ	SJ	SS	S	SS	S	S	S	S
Dk	J	J	J	J	J	S	SJ	SJ	SJ	SJ	SS	S	S	S	S	S	S	SS
Prathayusi Tannoresa	SJ	J	J	J	SS	SS	S	S	S	S	S	S						
Trisetya Utami	SJ	SJ	SJ	SJ	J	SJ	SJ	SJ	SJ	J	SS	SS	SS	S	SS	S	S	S
Ony Sandaya	SJ	J	J	J	J	J	S	SJ	SJ	J	SS	SS	S	S	S	S	S	S
Fitri Idiwanti	SJ	S	J	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	J	J	SJ	J	SJ	SS	SS	SS	SS
Viqi Zulfikar	SJ	S	SJ	SJ	SS													
Wilda Fitri	SS	S	J	J	S	J	SJ	J	SJ	SJ	SS	S	S	S	SS	S	SS	SS
Misbakhul	S	J	J	J	J	SJ	SJ	J	J	J	SS	SS	SS	S	S	S	S	S
Yoyok Catur	J	J	J	SJ	J	J	J	J	SJ	J	S	S	SS	S	S	S	S	S
Erik	SJ	SS	S	S	SS	S	S	S	S									
Siswanto S.AP	SJ	SJ	SJ	J	SJ	J	SJ	SJ	SJ	SJ	S	J	S	S	SS	J	S	SJ
Suhartoyo	SJ	SJ	S	S	SS	SS	J	J	J	J	S	S	S	S	SS	J	J	J
Tatang Satya Wibowo, S.Kom. M.T	J	J	SJ	J	J	SJ	SJ	SJ	SJ	J	S	SS	J	S	SS	S	S	S
Hendrik Panji Irawan	J	J	J	J	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	S	SS	S	SJ	S	S	SS	SS
Hadi Rudianto	S	S	J	S	S	S	SJ	J	J	J	S	S	S	S	SS	J	S	S

Nabila Nataya C.	J	SJ	SS															
Avanaditya W. A	S	J	SJ	SJ	J	J	SJ	SJ	SJ	SJ	SS	SS	S	J	J	S	S	SS
Firman Tri	J	S	SJ	J	J	J	SJ	S	SJ	S	SS	S	J	J	S	J	J	S
Lisna P	SJ	SS																
Ajeng	SJ	J	SJ	SS	SS	S	SS	S	S	S	SS							
Puteri Satria	SJ	SS																
Al	SJ	SS																
Yurisdika	SJ	SS																
Aji Wibisono	J	J	J	J	S	J	SJ	SJ	SJ	S	S	J	J	S	S	J	S	S
Muchibatus Sa`Adah	J	J	J	J	J	J	SJ	SJ	SJ	J	SS	S	S	S	S	S	S	S
M. Salahuddin Al Ayyubi	J	J	SJ	J	J	J	SJ	J	SJ	SJ	SS	S	S	S	S	S	S	S
Ilham Maulana	S	J	SJ	SJ	SJ	SJ	S	J	J	J	S	S	S	S	S	S	J	S
Diah Budiarti	S	J	J	J	J	J	J	J	J	J	S	S	J	S	S	S	S	S
Arif Kurniawan	J	J	J	J	SJ	J	SJ	SJ	SJ	J	S	S	S	S	S	S	S	S
Pabea	J	J	J	J	J	J	J	SJ	SJ	J	SS	SS	S	S	S	SS	SS	SS
Tika	J	S	SJ	S	J	J	SJ	J	SJ	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Hamida Noer Hasna Aisyah	SJ	SS	SS	SS	SS	SS	S	S	SS									
Zaidun	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Syifa	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	S	J	S	J	J	J	J	J
Aizatul Khomsah	J	SJ	SS	SS	S	S	SS	S	S	SS								
Alfian Bayani	J	J	J	J	SJ	J	J	J	J	J	S	S	S	S	S	S	S	S
Dheri Septia Fithrah Toufan	J	SJ	SJ	S	SJ	J	SS	SJ	J	SJ	SS	SS	S	SS	J	S	S	SS
Sidiq Prasetyo	J	SJ	SJ	J	J	S	J	J	SJ	SJ	S	S	J	J	S	S	J	S

Fadlan Adima A	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	S	S	J	J	S	J	S	J
Fauzan	J	S	J	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	J	SJ	S	S	S	S	S	S	S	S
Selly Septiani	J	J	J	SJ	J	SJ	SJ	SJ	SJ	J	S	S	S	SS	S	SS	SS	SS
Didit Aditiyan Nasution	J	J	J	SJ	S	SJ	J	SS	J	J	J	SS						
Endo	J	J	J	SJ	J	J	SJ	J	SJ	SJ	SS	SS	J	J	J	J	J	SS
Sulkan	SJ	SJ	SJ	SJ	J	SJ	SJ	J	SJ	J	SS	SS	SS	SS	SS	SS	S	SS
Dianuar Adi	J	J	J	J	S	J	J	SJ	J	J	SS	SS	SS	S	J	J	S	S
Hendro	SJ	S	S	S	S	S	S	S										
Andika Pradana	SJ	S	S	S	S	S	S	S										
Sustanto	SJ	S	S	S	S	S	S	S										
Edwin Dany	SJ	S	S	S	S	S	S	S										
Ilmiatul Rizkiyah	S	J	SJ	SJ	SJ	S	SJ	SJ	SJ	SJ	J	J	S	S	S	SS	SS	SS
Alya Rizqita	S	J	J	J	S	S	J	J	J	J	J	J	S	S	J	S	S	S
M. Robith Nahdi	S	J	J	S	J	S	J	J	J	J	S	S	S	S	S	S	S	S
Wafiq Khusnal Huda	J	J	SJ	J	SJ	SJ	SJ	J	SJ	SJ	SS	SS	SS	SS	S	S	SS	SS
Nadhira Rifqi	S	SJ	SS	SS	S	SS	S	S	SS	SS								
Nushrotun Nida	J	J	J	J	S	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Ayu Tiar Apriandini	J	J	J	J	J	J	SJ	J	J	J	S	S	S	S	S	S	S	SS
Wpp	J	SJ	J	J	J	J	SJ	J	SJ	SJ	SS	S	J	S	S	S	J	S
Firnadiaz Galuh N	S	S	S	J	J	J	SJ	J	SJ	SJ	S	S	S	S	S	S	S	S
Rizqiya Giyajeng Kartika	S	J	J	J	J	J	J	J	SJ	SJ	S	J	J	S	S	S	S	S
Farah Thalibah	J	SJ	SJ	J	J	J	SJ	SJ	SJ	SJ	SS	SS	S	S	S	S	S	S

Khaidar Ali	SJ	J	J	SJ	SJ	J	SJ	SJ	SJ	SJ	SS	S	S	S	SS	S	S	S
Shinta	SJ	SJ	SJ	SJ	S	SJ	SJ	SJ	SS	SJ	SS	SS	SS	S	S	S	S	SS
Liman Kusuma D	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Iap	S	S	J	SJ	S	J	SJ	SJ	J	J	S	S	J	J	S	S	J	S
Gracia	SJ	SJ	J	SJ	J	J	SJ	SJ	J	J	S	S	S	S	S	S	S	J
Anik	SJ	J	J	J	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	J	S	S	S	S	S	S	S	S
Ir	J	J	J	J	J	J	SJ	SJ	SJ	SJ	S	S	S	S	S	S	S	S
Ams	J	SJ	SJ	J	J	J	J	SJ	J	SJ	S	S	S	S	S	S	S	S
An	J	J	J	SJ	J	J	SJ	SJ	J	SJ	S	S	S	S	S	S	S	S
Tenti Anedya Putri	S	J	J	SJ	SJ	SJ	J	J	SJ	J	SS	SS	SS	SS	S	S	S	SS
Fitria	J	SJ	SJ	SJ	J	J	SJ	SJ	SJ	SJ	S	S	S	S	S	J	S	S
Moch. Yolanda Adin Nata	J	J	J	J	J	J	SJ	J	J	SJ	SS	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	SS
I Ketut Wahyu Kurniawan	SJ	J	J	J	J	J	J	J	J									
Dimas Aditya	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Eka Krisdayanti	SJ	S	J	J	J	S	J	S										
Fenty Nur Indahsari	J	SJ	J	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	J	SS	S	S	S	SS	S	S	SS
Luqitha Aulia F	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	S	S	S	S	S	S	S	S
Andy Juniar Syahfudin	J	SJ	SJ	SJ	S	J	SJ	J	SJ	SJ	SS	SS	SS	S	SS	S	S	SS
Bella Kartini R.	J	SJ	J	J	SJ	SJ	SJ	J	J	J	SS	S	S	S	S	S	SS	SS
Citra Perdana Yanti, S.Km	S	J	J	J	J	J	J	SJ	SJ	SJ	S	S	J	J	S	J	J	S

Lampiran. 9 Skor Item Skala *Work-Life Balance*

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Dian Wardhani	J	J	J	J	S	J	J	J	SJ	SJ	J	J
Maulana	J	S	S	S	S	J	S	S	J	J	S	SS
Febby Budy Rapranandita	S	J	J	J	SJ	S	J	S	SJ	J	S	SS
Arif	S	SS	S	SS	SS	S	SS	S	S	SJ	S	J
Wahid N.Ma, S.T	SS	S	S	J	S	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	S
Dk	J	S	J	S	SJ	SJ	J	SJ	J	J	S	SS
Prathayusi Tannoresa	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	SS
Trisetya Utami	J	J	J	J	J	J	S	J	J	J	S	SS
Ony Sandaya	S	S	SJ	J	S	SJ	S	J	J	SJ	S	SS
Fitri Idiwanti	J	J	J	SJ	J	J	SJ	J	J	J	J	J
Viqi Zulfikar	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	SS	SJ	SJ	SJ	S	S
Wilda Fitri	S	S	S	S	J	J	SS	S	S	J	SS	SS
Misbakhul	J	J	J	J	S	J	S	SJ	J	SJ	J	SS
Yoyok Catur	J	J	S	S	J	S	J	S	S	J	J	J
Erik	J	J	J	S	J	J	J	J	J	J	J	J
Siswanto S.AP	S	S	S	S	J	J	J	J	J	S	J	J
Suhartoyo	S	J	J	S	J	J	S	J	S	J	J	S
Tatang Satya Wibowo, S.Kom. M.T	J	J	SJ	SJ	J	SJ	S	SJ	J	SJ	SJ	SS
Hendrik Panji Irawan	J	J	J	J	SJ	SJ	J	J	S	SJ	J	SS
Hadi Rudianto	J	J	J	S	J	SJ	S	J	S	J	J	J
Nabila Nataya C.	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	J	SJ	SJ	SJ	SS	SS

Endo	J	J	SJ	SJ	J	J	J	J	J	SJ	J	S
Sulkan	SJ	SS	SJ	S	S	SJ	J	SJ	S	SJ	S	S
Dianuar Adi	SJ	J	J	S	J	J	J	S	J	J	SS	J
Hendro	SJ	J	J	J	J	J	J	J	J	SJ	S	S
Andika Pradana	SJ	J	J	J	J	J	J	J	J	SJ	S	S
Sustanto	SJ	J	J	J	J	J	J	J	J	SJ	S	S
Edwin Dany	SJ	J	J	J	J	J	J	J	J	SJ	S	S
Ilmiatul Rizkiyah	J	SJ	J	J	SJ	SJ	SJ	J	J	J	J	SS
Alya Rizqita	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
M. Robith Nahdi	S	J	J	S	J	J	S	S	S	J	S	SS
Wafiq Khusnal Huda	J	J	J	J	J	J	S	SJ	J	J	J	S
Nadhira Rifqi	SS	SS	S	J	J	SJ	SS	J	J	SJ	S	S
Nushrotun Nida	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Ayu Tiar Apriliandini	J	J	J	J	J	J	J	J	J	SJ	S	S
Wpp	SJ	J	J	J	J	J	J	J	J	J	S	S
Firnadias Galuh N	S	S	S	J	J	J	S	J	J	J	J	S
Rizqiya Giyajeng Kartika	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	S	S
Farah Thalibah	J	J	SJ	SJ	J	J	S	J	J	J	J	S
Khaidar Ali	S	J	J	J	J	J	J	SJ	S	SJ	J	S
Shinta	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	J	SJ	SJ	SJ	S	SS
Liman Kusuma D	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Iap	J	S	J	S	SJ	SJ	SJ	J	J	SJ	SJ	S
Gracia	J	J	J	J	SJ	SJ	J	J	J	J	S	S
Anik	J	J	J	SJ	J	SJ	J	J	J	J	S	S
Ir	J	J	SJ	SJ	J	SJ	J	SJ	SJ	SJ	S	S
Ams	J	J	J	J	J	SJ	SJ	J	J	SJ	S	S

An	SJ	SJ	SJ	SJ	J	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	S	SS
Tenti Anedya Putri	J	J	SJ	J	J	SJ	S	SJ	S	SJ	S	J
Fitria	J	J	J	J	J	SJ	SJ	J	J	SJ	SJ	S
Moch. Yolanda Adin Nata	J	J	J	J	J	J	SJ	SJ	J	J	J	J
I Ketut Wahyu Kurniawan	J	J	J	SJ	J	J	J	J	J	J	J	S
Dimas Aditya	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Eka Krisdayanti	J	J	J	J	SJ	J	SJ	J	J	J	SJ	J
Fenty Nur Indahsari	J	SJ	SJ	J	J	J	J	J	J	SJ	S	SS
Luqitha Aulia F	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	S	S
Andy Juniar Syahfudin	J	J	SJ	J	J	SJ	J	J	SS	J	S	SS
Bella Kartini R.	J	SJ	J	J	J	J	J	SJ	J	SJ	S	S
Citra Perdana Yanti, S.Km	J	J	J	J	J	J	J	J	J	SJ	J	S
Susi Ayu Mutiarawati, S.Gz	J	J	J	J	J	J	J	J	J	SJ	J	S
Muskhafina	J	J	J	J	SS	SS	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	S
Ardin	S	J	SJ	J	J	SJ	J	SJ	J	SJ	J	S
Ahmad Zidan Nur Hakim, S.Mat	J	S	J	S	S	J	S	J	J	SJ	S	SS
Syifia	SS	SS	SS	SS	SS	SJ	SJ	SJ	S	SJ	SJ	SS
Izjaachwatul Diah, S.Pd	J	J	S	S	J	J	J	SJ	J	J	J	J
Yusril Ihza Maulana	S	J	J	S	J	J	J	J	J	S	J	S
Ganis Maulydia Ariani	S	J	J	S	J	J	J	J	J	J	J	J
Hymnastiar Shaerasy Saleh	S	S	J	S	J	SJ	S	J	S	S	J	S
Agus Setia Budi	J	S	SJ	J	J	J	S	J	J	J	J	J
Muhammad Izzulhaq	J	S	S	J	J	S	S	SS	S	S	S	J
Chandra	S	J	SJ	S	S	SJ	S	S	S	SJ	SJ	S
Imam Masykur Habibulloh	S	J	S	S	SS	J	S	S	S	J	SS	SS

Haryo Adi	J	SJ	SJ	SJ	J	J	J	J	S	J	SS	S
Pujiono	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

Lampiran. 10 Skor Item Skala *Quiet Quitting*

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Dian Wardhani	J	J	SS	SJ	SS	SJ	SJ	SJ	SS	SS	SJ	SJ	SJ	J	SJ	SJ	SJ
Maulana	J	J	S	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	SJ	S	J
Febby Budy Rapranandita	J	SJ	SS	SJ	SJ	J	J	SJ	J	S	SJ	SJ	SJ	S	S	J	SJ
Arif	S	SJ	SS	SS	S	SS	J	SJ	J	SJ	SS						
Wahid N.Ma, S.T	J	SS	SS	S	SJ	SJ	SJ	SJ	SS	SS	SJ	SJ	SJ	SJ	J	J	J
Dk	SJ	J	SS	J	SJ	J	J	S	SJ	SS	J	J	J	SS	J	SS	J
Prathayusi Tannoresa	SS	SJ	SS	J	J	S	SJ	S	SJ	S	SJ	SJ	SJ	SS	J	J	J
Trisetia Utami	SJ	SJ	SS	SJ	SJ	J	SJ	SJ	SS	SS	SJ						
Ony Sandaya	S	J	S	SJ	J	J	SJ	SJ	S	S	SJ	SJ	J	S	J	J	S
Fitri Idiwanti	J	J	SS	J	S	J	S	S	SS	SS	SJ	SJ	SJ	SS	SJ	SJ	SJ
Viqi Zulfikar	S	SJ	SS	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	SS	SS	SJ						
Wilda Fitri	SS	SJ	SS	J	SJ	SJ	J	SJ	S	SS	J	S	J	SS	SS	J	J
Misbakhul	SJ	SJ	SS	SS	SJ	J	J	J	S	S	SJ	SJ	SJ	J	SJ	SJ	J
Yoyok Catur	J	J	S	S	J	S	S	J	SS	SS	J	SJ	S	S	S	S	J
Erik	SJ	SJ	S	SJ	S	SJ	SJ	SJ	SJ	SS	SJ						
Siswanto S.AP	J	SJ	SS	SJ	SJ	J	SJ	J	S	S	SJ	SJ	SJ	J	J	J	SJ
Suhartoyo	J	SJ	SS	J	SJ	J	SJ	SJ	J	SJ	J	SJ	S	S	SS	SS	J

Tatang Satya Wibowo, S.Kom. M.T	J	SJ	SS	S	J	J	SJ	J	S	S	SJ	SJ	SJ	J	S	J	J
Hendrik Panji Irawan	J	SJ	SS	SJ	SJ	J	SJ	J	S	S	SJ	SJ	SJ	SJ	J	J	J
Hadi Rudianto	J	SJ	SS	J	SJ	J	J	S	SJ	S	J	SJ	S	S	J	J	SJ
Nabila Nataya C.	SJ	SJ	SS	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	S	S	SJ						
Avanaditya W. A	SJ	SJ	SS	SJ	SJ	SJ	J	SJ	S	SS	S	S	S	S	S	J	S
Firman Tri	SJ	SJ	S	J	J	J	J	J	S	SS	SJ	SJ	SJ	J	J	S	J
Lisna P	SJ	SJ	SS	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	J	SS	SJ	SJ	SJ	S	SJ	SJ	SJ
Ajeng	J	SJ	SS	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	S	S	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	J	J
Puteri Satria	SJ	SJ	S	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	S	S	SJ						
Al	SJ	SJ	SS	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	SS	SS	SJ						
Yurisdika	SJ	SJ	SS	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	SS	SS	SJ	SJ	SJ	J	SJ	SJ	SJ
Aji Wibisono	S	J	S	J	J	J	J	J	J	S	J	SJ	J	SS	J	J	S
Muchibatus Sa`Adah	J	J	S	S	SJ	J	SJ	J	S	S	SJ	SJ	J	J	J	J	J
M. Salahuddin Al Ayyubi	J	SJ	S	J	SJ	J	SJ	J	S	S	SJ	SJ	J	J	J	J	J
Ilham Maulana	J	J	S	J	J	S	J	J	SJ	S	J	J	S	SS	S	S	J
Diah Budiarti	J	SJ	S	SJ	S	S	J	S	S	J	J	S	J	SS	SS	SS	SS
Arif Kurniawan	S	SJ	S	J	J	J	J	SJ	S	S	SJ	SJ	J	J	J	J	J
Pabea	SJ	SJ	SS	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	J	SS	SJ						
Tika	S	SJ	S	SJ	J	J	SJ	J	S	S	SJ	J	J	S	J	J	S
Hamida Noer Hasna Aisyah	SJ	SJ	SS	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	SS	SS	SJ						
Zaidun	J	J	J	J	J	J	J	J	J	S	SJ	J	J	J	J	J	J

Syifa	J	J	S	J	J	J	J	J	S	S	J	J	J	J	J	J	S
Aizatul Khomsah	SJ	SJ	SS	SJ	SJ	SJ	J	SJ	J	J	SJ	SJ	SJ	J	J	J	J
Alfian Bayani	J	SJ	SS	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	SS	SS	J	SJ	SJ	J	SJ	J	SS
Dheri Septia Fithrah Toufan	J	SJ	SS	SS	SJ	SJ	J	SJ	SS	SS	SJ	SJ	SJ	SJ	J	J	S
Sidiq Prasetyo	SJ	SJ	S	SJ	J	SJ	J	J	S	SS	J	SJ	SJ	S	S	J	J
Fadlan Adima A	J	SJ	S	SJ	J	J	J	J	J	J	S	SS	J	S	S	S	S
Fauzan	J	SJ	S	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	J	SJ	SJ	SJ	J	SJ	J	J
Selly Septiani	SJ	SJ	S	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	SS	SS	SJ	SJ	SJ	S	J	SJ	J
Didit Aditiyan Nasution	SJ	SJ	SS	SJ	J	SJ	SJ	SJ	S	S	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	J	SJ
Endo	SJ	S	SS	SJ	SJ	SJ	J	SJ	S	SS	J	J	J	J	J	S	S
Sulkan	SJ	SJ	SS	SJ	SJ	SJ	SJ	J	SS	SS	SJ	SJ	SJ	J	S	J	SJ
Dianuar Adi	SJ	S	SS	SJ	SJ	SS	SJ	SJ	SS	J	SJ	SJ	SJ	J	SJ	J	J
Hendro	SJ	SJ	S	SJ	SJ	J	SJ	SJ	S	S	SJ						
Andika Pradana	SJ	SJ	S	SJ	SJ	J	SJ	SJ	S	S	SJ						
Sustanto	SJ	SJ	S	SJ	SJ	J	SJ	SJ	S	S	SJ						
Edwin Dany	SJ	SJ	SS	SJ	SJ	J	SJ	SJ	S	S	SJ						
Ilmiatul Rizkiyah	J	SJ	S	J	SJ	J	S	J	J	S	SJ	SJ	SJ	SJ	J	J	J
Alya Rizqita	S	J	J	S	S	J	J	S	J	S	J	J	S	S	S	S	S
M. Robith Nahdi	J	S	S	S	SS	J	J	J	S	S	J	SJ	J	J	J	S	S
Wafiq Khusnal Huda	J	SJ	S	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	J	J	SJ	SJ	SJ	SS	SJ	J	S
Nadhira Rifqi	J	SJ	SS	S	SJ	SJ	J	SJ	SS	SS	J	J	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ
Nushrotun Nida	J	J	S	J	J	SJ	J	SJ	S	SS	J	SJ	J	J	J	J	J
Ayu Tiar Apriliandini	J	SJ	S	SJ	SJ	J	J	J	S	S	J	SJ	J	S	J	S	J

Wpp	SJ	SJ	S	J	SJ	J	SJ	SJ	J	S	J	SJ	J	J	SJ	J	J
Firnadias Galuh N	J	J	S	J	J	J	J	SJ	J	S	SJ	SJ	SJ	J	J	J	J
Rizqiya Giyajeng Kartika	J	J	S	J	J	J	J	J	J	S	J	SJ	SJ	J	J	S	J
Farah Thalibah	J	J	S	SJ	SJ	SJ	SJ	J	SJ	SS	SJ	SJ	SJ	J	J	J	J
Khaidar Ali	J	SJ	S	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	S	S	SJ						
Shinta	J	J	SS	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	S	S	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	J	J
Liman Kusuma D	SS	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Iap	J	SJ	S	J	J	J	J	SJ	J	S	J	SJ	J	SJ	J	J	S
Gracia	J	SJ	S	SJ	J	J	J	SJ	S	S	J	SJ	SJ	J	J	J	J
Anik	SJ	SJ	SS	S	S	J	SJ	SJ	SS	SS	SJ	SJ	SJ	S	J	SJ	J
Ir	J	SJ	S	SJ	SJ	SJ	SJ	J	S	S	SJ	SJ	SJ	J	J	SJ	J
Ams	J	S	S	J	J	S	S	S	J	S	J	SJ	J	SS	S	J	S
An	J	J	S	S	J	S	J	J	SJ	SS	SJ	SJ	SJ	SS	J	SJ	SJ
Tenti Anedya Putri	J	SJ	SS	J	SJ	J	SJ	SJ	SS	SS	SJ	J	J	SS	SJ	SJ	SJ
Fitria	S	J	S	J	J	J	J	SJ	J	S	SJ	SJ	SJ	SJ	J	J	SJ
Moch. Yolanda Adin Nata	J	SJ	S	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	S	S	J	J	J	J	J	J	J
I Ketut Wahyu Kurniawan	J	SJ	S	SJ	J	J	SJ	SJ	S	S	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	J
Dimas Aditya	SJ	SJ	S	SJ	J	J	J	J	J	SJ	SJ	SJ	SJ	J	S	J	J
Eka Krisdayanti	J	J	S	SJ	SJ	J	J	SJ	J	SJ	SJ	SJ	SJ	J	SJ	SJ	J
Fenty Nur Indahsari	J	J	S	SJ	J	J	SJ	J	J	S	J	SJ	J	J	J	J	J
Luqitha Aulia F	J	J	S	J	J	J	J	J	S	S	J	J	J	J	J	J	J
Andy Juniar Syahfudin	J	S	SS	J	J	J	SJ	J	S	SS	SJ	SJ	SJ	SS	J	S	S

Bella Kartini R.	SJ	SJ	SS	J	SJ	J	SJ	J	S	SS	J	SJ	J	J	J	J	J
Citra Perdana Yanti, S.Km	SJ	SJ	S	SJ	J	J	J	J	J	S	J	J	J	J	J	S	S
Susi Ayu Mutiarawati, S.Gz	SJ	SJ	S	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	J	S	SJ	SJ	SJ	J	J	J	J
Muskhafina	J	SJ	SS	SJ	SJ	SJ	J	SJ	S	S	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	J
Ardin	SJ	J	S	J	SJ	J	J	J	S	S	SJ	SJ	SJ	J	SJ	J	S
Ahmad Zidan Nur Hakim, S.Mat	SJ	J	S	J	SJ	J	J	SJ	S	S	SJ	SJ	SJ	J	J	J	SJ
Syifia	S	SJ	J	J	SJ	SJ	J	SJ	S	SS	J	J	SJ	SJ	J	SJ	J
Izjaachwatul Diah, S.Pd	SJ	SJ	S	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	SS	SS	S	SJ	SJ	J	J	J	SJ
Yusril Ihza Maulana	J	J	S	J	S	SJ	J	J	J	J	J	SJ	SJ	J	J	J	S
Ganis Maulydia Ariani	S	S	S	S	S	J	S	S	J	S	J	J	J	S	S	S	S
Hymnastiar Shaerasy Saleh	S	SJ	SS	J	S	S	S	J	J	J	SJ	J	J	S	J	J	S
Agus Setia Budi	SJ	SJ	S	SJ	J	J	SJ	SJ	J	J	SJ	SJ	SJ	S	S	J	S
Muhammad Izzulhaq	J	J	SS	J	J	S	S	SS	SS	SS	J	J	J	J	SJ	S	J
Chandra	SJ	J	SS	J	J	SJ	J	J	S	S	J	SJ	SJ	J	S	J	J
Imam Masykur Habibulloh	S	SS	SS	J	SJ	SJ	SJ	S	S	SS	J	SJ	SJ	J	S	SJ	SS
Haryo Adi	SJ	SJ	SS	SJ	SJ	SJ	J	J	S	J	SJ	SJ	SJ	J	SJ	J	SJ
Pujiono	SS	SJ	SS	SJ	SJ	SJ	SJ	SJ	J	S	J	J	J	S	SS	S	SS

Lampiran. 11 Hasil Uji Asumsi

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.060	8.220		1.102	.273		
	Burnout	.242	.098	.240	2.459	.016	.996	1.004
	Work-Life Balance	.397	.240	.161	1.651	.102	.996	1.004

a. Dependent Variable: Quiet Quitting

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.281 ^a	.079	.060	6.55762	2.118

a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Burnout

b. Dependent Variable: Quiet Quitting

Lampiran. 12 Hasil Uji Hipotesis

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.060	8.220		1.102	.273		
	Burnout	.242	.098	.240	2.459	.016	.996	1.004
	Work-Life Balance	.397	.240	.161	1.651	.102	.996	1.004

a. Dependent Variable: Quiet Quitting

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.060	8.220		1.102	.273		
	Burnout	.242	.098	.240	2.459	.016	.996	1.004
	Work-Life Balance	.397	.240	.161	1.651	.102	.996	1.004

a. Dependent Variable: Quiet Quitting

Uji t Independen***Burnout*****Group Statistics**

	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Burnout	Wanita	47	31.0213	6.74533	.98391
	Pria	53	32.6415	6.64221	.91238

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Burnout	Equal variances assumed	.020	.887	-1.209	98	.230	-1.62023	1.34058	-4.28057	1.04010
	Equal variances not assumed			-1.207	96.199	.230	-1.62023	1.34183	-4.28368	1.04321

*Work-Life Balance***Group Statistics**

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
WLB	Wanita	47	30.7660	2.97243	.43357
	Pria	53	30.6981	2.56144	.35184

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
WLB	Equal variances assumed	.011	.915	.123	98	.903	.06784	.55339	-1.03035	1.16603
	Equal variances not assumed			.122	91.450	.904	.06784	.55837	-1.04122	1.17691

*Quiet Quitting***Group Statistics**

	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
QQ	Wanita	47	29.0638	6.73861	.98293
	Pria	53	29.1698	6.65564	.91422

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
QQ	Equal variances assumed	.319	.573	-.079	98	.937	-.10598	1.34136	-2.76787	2.55590
	Equal variances not assumed			-.079	96.276	.937	-.10598	1.34237	-2.77046	2.55850

Uji F

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357.681	2	178.841	4.159	.018 ^b
	Residual	4171.229	97	43.002		
	Total	4528.910	99			

a. Dependent Variable: Quiet Quitting

b. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Burnout

RIWAYAT HIDUP

Muhamad Agus Efendi lahir di Tulungagung pada 6 Mei 2000. Dia merupakan alumni dari Pondok Modern Darul Hikmah yang lulus pada tahun 2018. Lalu, selama setahun ia mengabdikan untuk menjadi salah satu staf kurikulum di pondok tersebut. Selama berkuliah, ia berpartisipasi dalam beberapa kegiatan organisasi, seperti Musyrif, Pusat Studi Gender dan Anak, IPNU, JDFI serta kegiatan lainnya. Selain itu, ia juga merupakan salah satu Asisten Laboratorium Psikodiagnostik Fakultas Psikologi dan menjadi juara 3 film dokumenter dalam lomba Festival Budaya. Dia mengambil konsentrasi Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) dan sangat tertarik pada bidang *Human Resources*, Perusahaan, dan Fotografi.