



Pengaruh Beban Kerja Organisasi Terhadap Quite Quite Quitting Pada Fungsionaris Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara 2025/2026

Nanda Raffif Alfatin¹, Fitria Novita Sari², Gilang Firman Faira³, Afida Nur Aini⁴, Zulfa Syarifatussuroya⁵

^{1,2,3,4,5}Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tidar

¹nanda.raffif.alfatin@students.untidar.ac.id, ²fitria.novita.sari@students.untidar.ac.id,

³gilang.firman.faira@students.untidar.ac.id, ⁴afida.nur.aini@students.untidar.ac.id,

⁵zulfa.syarifatussuroya@students.untidar.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *quite quitting* pada fungsionaris Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara (HIMANISRA) periode 2025/2026. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap 50 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan hasil penelitian dianalisis menggunakan Statistical Package for the Social Science (SPSS) melalui analisis statistik dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja organisasi berpengaruh signifikan terhadap *quite quitting*. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji t yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,386 yang lebih besar dari t tabel 1,676 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 0,286 atau 28,6% yang menandakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap variabel *quite quitting* serta sisanya sebesar 71,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebih dapat menurunkan keterlibatan anggota dalam kegiatan organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya pengelolaan dan pembagian beban kerja secara efektif guna mencegah timbulnya perilaku *quite quitting*.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Quite Quitting*, Organisasi Mahasiswa, HIMANISRA

1. Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu wadah yang mengumpulkan orang-orang untuk berkolaborasi dalam mencapai tujuan yang sama dengan cara yang efektif dan efisien. Keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya bergantung pada sistem, struktur, dan sumber daya fisik, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas dan manajemen sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia memiliki peranan dalam menentukan kesuksesan organisasi, sehingga manajemen yang baik diperlukan untuk meningkatkan semangat, partisipasi, dan kontribusi dari anggota organisasi (Selfani et al., 2026). Dalam pelaksanaan aktivitas organisasi, setiap individu memiliki tanggung jawab berupa tugas-tugas yang perlu diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Dalam organisasi, biasanya tugas dikerjakan secara berkelompok guna menciptakan kecepatan dan keakuratan terhadap hasil tugas yang dikerjakan. Dalam konteks organisasi, kelompok formal merupakan salah satu bentuk kelompok yang diterapkan dalam organisasi. Salah satu bentuk dari kelompok formal yang diterapkan dalam organisasi adalah kelompok komando. Pembagian kelompok seperti kelompok komando dilakukan berdasarkan struktur organisasi formal sehingga anggota memiliki tanggung jawab yang jelas (Rosita et al., 2024).

Namun, seringkali tugas-tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dari individu sehingga terciptanya ketidaakseimbangan beban kerja di antara anggota. Fenomena ini mendorong terciptanya beban kerja yang harus dihadapi oleh setiap anggota organisasi. Beban kerja dapat diartikan sebagai serangkaian pekerjaan atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu berdasarkan kapasitas dan waktu yang telah ditentukan (Selfani et al., 2026). Pengelolaan beban kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, tetapi jika beban kerja terlalu berat dan tidak seimbang dengan kemampuan individu, hal ini bisa mengakibatkan tekanan kerja, kelelahan, dan menurunkan tingkat partisipasi dalam organisasi.

Penelitian menunjukkan bahwa terlalu banyak beban kerja dapat berdampak buruk terhadap kesehatan mental seseorang, seperti berkurangnya kepuasan di tempat kerja dan keterikatan pada organisasi. Tugas yang melebihi kemampuan individu juga bisa menyebabkan stres yang akhirnya memengaruhi kualitas hasil kerja dan kontribusi

yang diberikan (Ramadhani et al., 2024). Oleh karena itu, manajemen beban kerja sangat penting untuk mempertahankan efektivitas organisasi. Seiring dengan perubahan dalam dinamika organisasi, muncul fenomena yang disebut *quiet quitting*. Fenomena ini menggambarkan perilaku individu yang hanya terlibat dalam pekerjaan sesuai dengan kewajiban formal tanpa berinisiatif untuk memberikan lebih. Mereka yang mengalami *quiet quitting* cenderung bekerja hanya untuk memenuhi standar minimum yang diharapkan (Johnson, 2023). Fenomena ini umumnya muncul sebagai reaksi terhadap kondisi kerja yang kurang ideal, seperti meningkatnya tuntutan pekerjaan, beban kerja yang terlalu banyak, serta kurangnya penghargaan dari organisasi.

Penelitian empiris juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap timbulnya perilaku *quiet quitting*. Ketika individu merasakan beban kerja yang lebih berat, mereka cenderung untuk berkurang partisipasi dan hanya melakukan tugas secara seadanya (Selfani et al., 2026). Ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu elemen penting yang memengaruhi perilaku anggota dalam organisasi. Dalam pengaturan organisasi kemahasiswaan, seperti Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara (HIMANISRA) untuk periode 2024/2025, keadaan ini relevan untuk diteliti. Para fungsionaris di organisasi tidak hanya menghadapi tuntutan dari program kerja yang harus dijalankan, tetapi juga perlu mengatur tanggung jawab akademik dan kehidupan pribadi mereka. Situasi ini berpotensi menciptakan beban kerja yang cukup berat. Jika beban kerja ini tidak ditangani dengan baik, maka bisa memicu munculnya perilaku *quiet quitting*, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap menurunnya partisipasi aktif serta efektivitas organisasi.

Beban kerja dalam organisasi tidak hanya berkaitan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga mencakup tingkat kesulitan pekerjaan, tekanan waktu, serta tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh setiap anggota. Dalam organisasi kemahasiswaan, pembagian tugas sering kali dilakukan berdasarkan kebutuhan program kerja sehingga tidak selalu mempertimbangkan kemampuan, pengalaman, dan ketersediaan waktu masing-masing individu. Kondisi tersebut dapat menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja yang berpengaruh terhadap motivasi, komitmen, dan keterlibatan anggota dalam organisasi. Selain itu, mahasiswa yang aktif berorganisasi memiliki peran ganda sebagai pelajar dan anggota organisasi, sehingga dituntut untuk mampu menyeimbangkan kewajiban akademik dengan tanggung jawab organisasi. Ketika tuntutan dari kedua peran tersebut meningkat secara bersamaan, individu berpotensi mengalami kelelahan fisik maupun mental yang dapat menurunkan tingkat partisipasi mereka. Salah satu bentuk respons yang dapat muncul akibat kondisi tersebut adalah perilaku *quiet quitting*, yaitu kecenderungan individu untuk hanya menjalankan tugas sesuai kewajiban formal tanpa memberikan kontribusi lebih bagi organisasi. Perilaku ini dapat berdampak pada menurunnya efektivitas pelaksanaan program kerja, berkurangnya kualitas kerja sama antaranggota, serta terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Meskipun hubungan antara beban kerja dan *quiet quitting* telah banyak diteliti dalam lingkungan kerja profesional, penelitian yang mengkaji fenomena tersebut pada organisasi kemahasiswaan masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh beban kerja organisasi terhadap perilaku *quiet quitting* pada fungsionaris HIMANISRA periode 2024/2025 menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika organisasi kemahasiswaan serta menjadi bahan pertimbangan dalam menciptakan pengelolaan organisasi yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Selain beban kerja, faktor lingkungan organisasi juga memiliki peran penting dalam memengaruhi tingkat keterlibatan anggota. Lingkungan organisasi yang mendukung, komunikasi yang terbuka, serta adanya apresiasi terhadap kontribusi anggota dapat membantu mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang tinggi. Sebaliknya, kurangnya dukungan dari pengurus maupun rekan kerja dapat memperkuat perasaan terbebani dan menurunkan motivasi anggota untuk berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan iklim kerja yang kondusif agar anggota tetap merasa dihargai dan memiliki keterikatan terhadap organisasi.

Pemahaman mengenai hubungan antara beban kerja dan perilaku *quiet quitting* menjadi penting karena dapat menjadi dasar dalam penyusunan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dalam organisasi kemahasiswaan. Dengan mengetahui sejauh mana beban kerja memengaruhi kecenderungan anggota untuk mengurangi keterlibatan mereka, organisasi dapat melakukan evaluasi terhadap sistem pembagian tugas, koordinasi kerja, serta mekanisme pengawasan yang diterapkan. Langkah tersebut diharapkan mampu meningkatkan partisipasi anggota, menjaga keberlangsungan program kerja, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

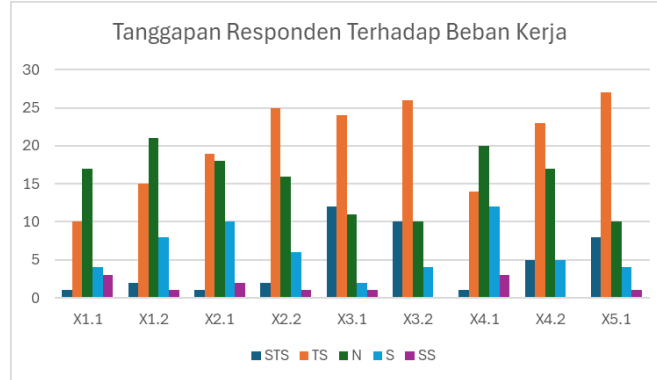
Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan elemen krusial yang dapat memengaruhi sikap anggota dalam organisasi, termasuk kecenderungan terjadinya *quiet quitting*. Oleh karena itu, studi tentang dampak beban kerja organisasi terhadap perilaku *quiet quitting* di kalangan fungsionaris

HIMANISRA periode 2024/2025 sangat diperlukan untuk memahami keterkaitan antara kedua variabel ini serta memberikan kontribusi dalam pengelolaan organisasi yang lebih efisien.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Subjek penelitian terdiri atas 50 fungsionaris Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara periode 2025/2026 yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner untuk mengukur variabel penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) melalui analisis deskriptif dan inferensial guna mengetahui hubungan antarvariabel penelitian. Metode penelitian mengacu pada Sugiyono, (2023).

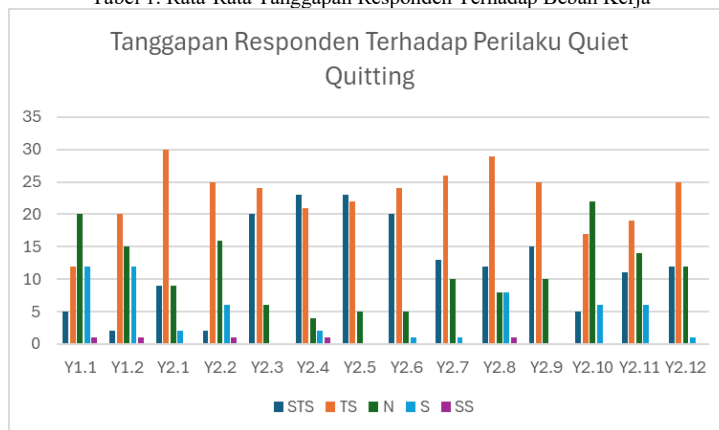
3. Hasil dan Pembahasan



Gambar 1. Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja

Variabel X (Beban Kerja)											
Tanggapan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	1	2	10	20	17	34	4	8	3	6	2,06
X1.2	2	4	15	30	21	42	8	16	1	2	2,64
X2.1	1	2	19	38	18	36	10	20	2	4	2,86
X2.2	2	4	25	50	16	32	6	12	1	2	2,58
X3.1	12	24	24	48	11	22	2	4	1	2	2,12
X3.2	10	20	26	52	10	20	4	8	0	0	2,16
X4.1	1	2	14	28	20	40	12	24	3	6	3,04
X4.2	5	10	23	46	17	34	5	10	0	0	2,44
X5.1	8	16	27	54	10	20	4	8	1	2	2,26

Tabel 1. Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja



DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.9855>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Gambar 2 Tanggapan Responden Terhadap Quite Quiiting

Variabel Y (Quiet Quitting)											
Tanggapan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
Pertanyaan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	5	10	12	24	20	40	12	24	1	2	2,84
Y1.2	2	4	20	40	15	30	12	24	1	2	2,08
Y2.1	9	18	30	60	9	18	2	4	0	0	2,08
Y2.2	2	4	25	50	16	32	6	12	1	2	2,58
Y2.3	20	40	24	48	6	12	0	0	0	0	1,72
Y2.4	23	46	21	42	4	8	2	4	1	2	1,8
Y2.5	23	46	22	44	5	10	0	0	0	0	1,64
Y2.6	20	40	24	48	5	10	1	2	0	0	1,74
Y2.7	13	26	26	52	10	20	1	2	0	0	1,98
Y2.8	12	24	29	58	8	16	8	16	1	2	2,62
Y2.9	15	30	25	50	10	20	0	0	0	0	1,9
Y2.10	5	10	17	34	22	44	6	12	0	0	2,58
Y2.11	11	22	19	38	14	28	6	12	0	0	2,3
Y2.12	12	24	25	50	12	24	1	2	0	0	2,04

Tabel 2. Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Quite Quiiting

Dalam tabel hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel beban kerja menunjukkan skor tertinggi pada pertanyaan x4.1 sebesar 3.04 yang mengindikasikan adanya kecenderungan dari sikap netral menuju ke setuju mengenai banyaknya volume tugas membuat tubuh cepat lelah serta skor terendah ditunjukkan oleh pertanyaan x1.1 sebesar 2.06 yang mengindikasikan adanya penolakan bahwa tugas yang diberikan oleh organisasi harus dikerjakan dengan effort yang lebih. Sedangkan dalam variabel quite quiiting rata-rata tertinggi ditunjukkan oleh Y1.1 sebesar 2.84 yang menandakan adanya sikap tidak setuju menuju ke arah netral mengenai penolakan tugas yyang diberikan di luar waktu organisasi serta skor trendah yang ditunjukkan oleh pertanyaan Y2.5 sebesar 1,64 yang menandakan sangat tidak setujunya responden mengenai Motivasi saya untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi cenderung mengalami penurunan dari waktu ke waktu.

Uji Realibilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	24

Gambar 3. Hasil Uji Reliabilitas

Melalui hasil uji reliabilitas yang disajikan melalui nilai Cronbach's Alpha, instrumen dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai alat ukur yang reliabel. Uji ini bertujuan untuk menilai tingkat konsistensi internal dari item-item di dalam suatu variabel. Sebuah instrumen diakui sebagai reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Merujuk pada hasil analisis data menggunakan SPSS, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel-variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria tersebut, yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki konsistensi yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang stabil dan konsisten jika digunakan dalam pengukuran berulang dengan kondisi yang relatif sama. Kualitas reliabilitas yang baik juga menunjukkan bahwa setiap item dalam kuesioner saling berkorelasi dan secara kolektif mampu merepresentasikan konstruk yang diukur, baik pada variabel beban kerja maupun quiet quitting.

Analisis Data

a. Uji Regresi Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Quiet Quitting

b. All requested variables entered.

Gambar 4. Hasil Uji Regresi

b. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 ^a	.286	.271	6.481

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Gambar 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pada output SPSS hasil analisis terdapat dalam tabel model summary. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai R² sebesar 0,286 atau 28,6%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan model regresi sederhana variabel independent yaitu beban kerja organisasi dapat memberikan pengaruh pada variabel dependen yaitu quiet quitting pada fungsionaris himanistra namun lemah karena nilai R square nya masih di bawah 0.50. Sedangkan 71,4% sisanya dijelaskan dengan faktor lain atau variabel lain yang tidak diketahui.

c. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.963	4.557		2.186	.034
	Beban Kerja	.748	.171	.535	4.386	.000

a. Dependent Variable: Quiet Quitting

1. Perbandingan t-hitung < t-tabel

Pada tabel di atas, thitung pada variabel Beban Kerja adalah 4,386. Pada derajat bebas (df) = $N - 1 = 50 - 1 = 49$, maka ditemukan ttabel sebesar 1,676. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa thitung lebih besar dari ttabel (4,386 > 1,676). Berdasarkan kriteria di atas maka H0 ditolak dan H1 diterima. Yang artinya terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Quiet Quitting.

2. Perbandingan nilai signifikansi

Nilai signifikansi digunakan untuk menganalisis apakah terjadi pengaruh yang signifikan secara statistik antara dua variabel. Nilai signifikansi sering disebut nilai-p dengan $(p) < 0,05$. Kriteria pengujianya:

1. Jika nilai signifikansi $(p) < 0,05$: Hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Besaran tersebut menunjukkan adanya pengaruh atau perbedaan yang signifikan antara variabel.
2. Jika nilai signifikansi $(p) > 0,05$: Hipotesis nol (H_0) diterima, yang berarti tidak ada pengaruh atau perbedaan yang signifikan secara statistik.

Pada tabel di atas, nilai sig. Pada variabel Beban Kerja adalah 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai-p ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Yang berarti menunjukkan adanya pengaruh Beban Kerja terhadap Quiet Quitting.

Berdasarkan hasil analisis serta uji data di atas, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Quiet Quitting pada fungsionaris Himanisra. Hal ini ditunjukkan oleh:

1. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,286, yang berarti Beban Kerja mampu menjelaskan 28,6% variasi Quiet Quitting. Sisanya, sebesar 71,4%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.
2. Uji F menunjukkan nilai $F = 19.234$ dengan signifikansi $< 0,000$, yang berarti model regresi secara keseluruhan signifikan, sehingga Beban Kerja berpengaruh terhadap Quiet Quitting.
3. Uji t menunjukkan nilai t-hitung = 4,386 lebih besar dari t-tabel = 1,676 serta nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Artinya, secara parsial Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Quiet Quitting.

Dengan demikian, hipotesis penelitian (H_1) diterima, yaitu terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Quiet Quitting pada fungsionaris Himanisra.

4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian terhadap 50 fungsionaris HIMANISRA periode 2025/2026, dapat disimpulkan bahwa beban kerja organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku quiet quitting. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji statistik dengan nilai t hitung $4,386 > t$ tabel 1,676 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis penelitian diterima. Namun, pengaruh tersebut tergolong lemah dengan nilai R^2 sebesar 0,286 atau 28,6%, sedangkan 71,4% lainnya dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi.

Secara umum, tingkat beban kerja anggota berada pada kategori rendah hingga sedang dan masih dapat ditoleransi, meskipun terdapat beberapa indikator seperti tuntutan bekerja lebih keras yang cukup tinggi. Sementara itu, perilaku quiet quitting juga berada pada kategori rendah hingga sedang, yang menunjukkan anggota masih memiliki keterlibatan dan komitmen yang cukup baik dalam organisasi. Namun, terdapat beberapa indikator yang mendekati kategori netral sehingga berpotensi memunculkan quiet quitting apabila beban kerja tidak dikelola dengan baik.

Rekomendasi

Organisasi perlu melakukan evaluasi pembagian beban kerja agar lebih merata melalui kejelasan jobdesk, pemerataan tugas, dan penyesuaian dengan kapasitas anggota. Selain itu, penting untuk menjaga komunikasi internal, memberikan apresiasi, serta meningkatkan dukungan organisasi guna mempertahankan keterlibatan anggota.

Pengelolaan beban kerja juga perlu memperhatikan keberlanjutan partisipasi anggota, tidak hanya fokus pada penyelesaian tugas jangka pendek. Dengan menciptakan lingkungan organisasi yang nyaman, menjaga semangat dan makna keterlibatan anggota, serta menyeimbangkan tuntutan organisasi dengan kemampuan individu, organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja sekaligus meminimalisir risiko munculnya perilaku

quiet quitting di masa mendatang.

Reference

- Abang, R., Nursiani, N. Putu, & Fanggidae, R. P. . (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang Rocky Abang*. 7(2), 225–246.
- Alam, R. (2022). *Kelelahan Kerja (Burnout) Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi Dan Penelitian* (M. H. Maruapey (Ed.)).
- Anand, A., Doll, J., & Ray, P. (2023). *Drowning In Silence : A Scale Development And Validation Of Quiet Quitting And Quiet Firing*. <https://doi.org/10.1108/Ijoa-01-2023-3600>
- Azizah, N. (2025). *Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Pemahaman Konsep Dasar Aljabar*. 9, 6637–6643.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). Journal Of Work And Organizational Psychology. *Revista De Psicologia Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 29(3), 107–115. <https://doi.org/10.5093/Tr2013a16>
- Christina, M. (1982). *Burnout The Cost Of Caring*.
- Corp, I. (2021). *Ibm Spss Statistics 28 Core System User's Guide* (Pp. 1–296). Ibm Corp.
- Dienial, D., Wijaya, H., Hasanati, N., & Hidayatullah, R. M. (2026). *Menyelidiki Faktor Penyebab Dari Quiet Quitting Melalui Tinjauan Sistematis*.
- Hati, S. K., & Aryati, V. (2022). *Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1, 94–102.
- Irvan, M., Zamralita, & Idulfilastri, R. M. (2023). *Jd-R Model: Pengaruh Sumber Daya, Keterikatan Kerja, Dan Tuntutan Terhadap Kinerja Karyawan*. 16(3), 137–142. <https://doi.org/10.35134/Jpsy165.V16i3.249>
- Johnson, J. R. (2023). *What ' S New About Quiet Quitting (And What ' S Not)*. 1–14.
- Mahyuddin, Kurniullah, A. Z., Hasibuan, A., Rahayu, P. P., Purba, B., Sipayung, P. D., Hastuti, P., Irdawati, Sudarso, A., Silalahi, M., Sugiarto, M., Tanjung, R., Simarmata, M. M., Dyah, G., & Butarbutar, M. (2021). *Teori Organisasi* (W. Ronal (Ed.)). Yayasan Kita Menulis.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *The Measurement Of Experienced Burnout*. 2, 99–113.
- Putri, Z. Q. F. P., & Marwansyah. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Quiet Quitting Pada Karyawan Generasi Z Di Industri Fashion Kota Bandung*. 8(3), 302–311.
- Ramadhani, A. A., Ningsih, D. S., & Rifqi, A. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 3(1), 111–125.
- Rosita, S., Tialonwarmi, F., Musnaini, & Hendriyadi. (2024). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Wida Publishing.
- Selfani, A., Dahri, N. W., & Rivai, M. (2026). *Pengaruh Workload Dan Organizational Justice Terhadap Perilaku Quiet Quitting Karyawan Pada Klinik Hayyat Medical And Wellness Center Mamuju*. 37–47.
- Siagian, J. L. S., Haslindah, A., Bora, M. A., Hanafie, A., Alius, M., Widigdo, A. M. N., Lukmandono, Parningotan, S., Arminas, Perdana, R., Tanjung, R., Roban, & Irwan, H. (2025). *Analisis Beban Dan Produktivitas Kerja*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta,Cv.
- Widiari, P. A. O. (2025). *Quiet Quitting Di Kalangan Generasi Z: Literature Review Manajerial*. 5.