



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 6446-6458

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peran Komunikasi Internal Dalam Mengurangi Fenomena *Quiet Quitting* Pada Generasi Z Di Tempat Kerja

Lyshell Suparto Putri^{1✉}, Natalia Angel Sunjaya², Shandy Aulia Lee³, Dinda Zahra Ningtyas⁴,
Jessica Chandhika^{*5}

Jurusan Psikologi, Universitas Tarumanagara

Email: jessica@fpsi.untar.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada peran komunikasi internal dalam mengurangi fenomena *quiet quitting* pada generasi z di tempat kerja. Sampel penelitian merupakan generasi z yang telah bekerja minimal satu tahun, baik pria maupun wanita. Metode *sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling*, dimana responden diperoleh secara acak tanpa memperhatikan strata. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, serta alat ukur yang digunakan yaitu *Quiet Quitting* dan Komunikasi Internal. Pada penelitian ini, peneliti fokus dalam melihat peran komunikasi internal dalam mengurangi fenomena *quiet quitting* pada generasi z. Hasil dari penelitian ini, yaitu: (1) Laki-laki memiliki tingkat lebih tinggi dibandingkan perempuan, meskipun perbedaan ini tidak signifikan secara statistik, dan (2) Tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara komunikasi internal dan *quiet quitting*. Artinya, komunikasi internal tidak secara langsung berkorelasi dengan rendahnya tingkat *quiet quitting*. Temuan ini menunjukkan bahwa *quiet quitting* dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar komunikasi internal, seperti gaya kepemimpinan, tekanan kerja, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor lain yang mempengaruhi munculnya dalam fenomena ini.

Kata Kunci: *Quiet Quitting*, Komunikasi Internal, Generasi Z

Abstract

This study focuses on the role of internal communication in reducing the phenomenon of quiet quitting among Generation Z in the workplace. The research sample consists of Generation Z individuals who have been working for at least one year, including both males and females. The sampling method used is simple random sampling, where respondents are selected randomly without considering strata. The research instruments consist of questionnaires, and the measurement tools used are Quiet Quitting and Internal Communication scales. This study specifically examines the role of internal communication in mitigating quiet quitting among Generation Z employees. The findings of this study are: (1) males exhibit higher levels of quiet quitting compared to females, although this difference is not statistically significant, and (2) no significant relationship was found between internal communication and quiet quitting. This indicates that internal communication does not directly correlate with lower levels of quiet quitting. These findings suggest that quiet quitting is influenced by various factors beyond internal communication, such as leadership style, work pressure, and job satisfaction. Therefore, further research is needed to identify other factors that contribute to the emergence of this phenomenon.

Keyword: *Quiet Quitting, Internal Communication, Generation Z*

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 memberikan pengaruh besar terhadap kehidupan masyarakat. Hampir semua aspek kehidupan harus beradaptasi dengan berbagai kebijakan baru yang diterapkan. Di Indonesia, kebijakan tersebut meliputi pembatasan sosial (*social distancing*) seperti menjaga jarak, mengurangi interaksi sosial, serta menghindari kerumunan. Pembatasan mobilitas yang diterapkan selama pandemi juga berdampak langsung pada perubahan budaya kerja, yang awalnya *Work from Office* (WFO) dengan jam kerja tetap, beralih menjadi *Work from Home* (WFH) dengan jam kerja yang lebih fleksibel. Dengan dampak WFH banyak pekerja merasakan bahwa jam kerja yang dilakukan jadi lebih lama dibandingkan di kantor. Selain itu, dengan adanya pandemi munculah fenomena *Quiet Quitting* yang dapat terjadi dikarenakan beberapa faktor baik internal maupun eksternal, salah satunya terjadinya *miss* komunikasi, kurangnya apresiasi dan kepedulian yang diberikan oleh atasan dan lingkungan perusahaan yang dapat menyebabkan karyawan mengalami *Quiet Quitting* (Zulaika, 2023).

Quiet Quitting merupakan salah satu fenomena yang semakin luas terutama setelah pandemi Covid-19. Fenomena *quiet quitting* pertama kali diperkenalkan oleh Mark Boldger pada tahun 2009 sebagai penurunan motivasi berprestasi di lingkungan kerja yang kemudian menjadi populer pada tahun 2022 (Yikilmaz, n.d., 2022). *Quiet quitting* merupakan fenomena yang dilakukan pekerja untuk dapat mencapai harmonisasi kehidupan dan

pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Aydin, (2022) yang menyebutkan bahwa *quiet quitting* merupakan seseorang yang bekerja seminimal mungkin dan tidak melampaui batas. Kumar (2022) mengatakan bahwa *quiet quitting* merupakan bentuk penolakan suatu gagasan untuk memprioritaskan pekerjaan lebih dari apapun. Prioritas pekerjaan diidentifikasi dengan penolakan berupa penghindaran dari pekerjaan tambahan yang tidak sesuai dengan kewajiban atau tugas utama mereka. 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).

Berdasarkan data, Safarudin et al. (2024) mengatakan bahwa menurut teori motivasi kerja Herzberg, faktor-faktor intrinsik seperti kepuasan dalam karier dan kenyamanan di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi serta keterlibatan karyawan. Teori ini mengemukakan bahwa ketidaknyamanan dalam pekerjaan dan terbatasnya peluang untuk pengembangan dapat menghalangi motivasi intrinsik, yang pada gilirannya dapat membuat karyawan menunjukkan perilaku minimalis dalam pekerjaan mereka. Menurut penelitian Kim dan Park (2019, dikutip dalam Safarudin et al., 2024) menekankan bahwa keterlibatan karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mendukung atau menghambat inisiatif individu. Lingkungan kerja yang kaku dapat memicu perasaan stagnasi di kalangan karyawan, yang beralih pada *quiet quitting* sebagai bentuk protes diam-diam. Selain itu berdasarkan riset Johnson et al. (2021) menyatakan bahwa pendekatan manajemen yang partisipatif dan transparan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan yang pada gilirannya mengurangi risiko *quiet quitting*.

Fenomena *quiet quitting* tentu saja memberikan dampak bagi individu yang menjalankan pola kerja seperti ini. Salah satu dampak utamanya adalah berkurangnya peluang pengembangan karir yang dapat ditimbulkan dari kurangnya inisiatif karyawan. Karyawan yang hanya bekerja sebatas untuk memenuhi kewajiban dasar tanpa menunjukkan inisiatif atau keterlibatan lebih dalam pekerjaannya dapat kehilangan kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar. Selain itu, *quiet quitting* juga dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja bagi diri sendiri maupun individu lain. Dalam jangka panjang, kurangnya keterlibatan dalam pekerjaan dapat mengurangi rasa puas dan bangga terhadap hasil kerja mereka. Hal ini dapat menimbulkan perasaan stagnasi di mana karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak

memberikan makna atau tantangan baru. *Quiet quitting* juga memberikan konsekuensi yang signifikan bagi perusahaan. Karyawan yang kurang termotivasi cenderung tidak berinisiatif dalam pekerjaan mereka dapat mengalami penurunan produktivitas secara keseluruhan yang pada akhirnya dapat menghambat inovasi dan perkembangan bisnis. Selain itu, *quiet quitting* dapat meningkatkan *turnover* karyawan dikarenakan ketidakpuasan yang terus-menerus dapat mendorong mereka mencari peluang kerja yang lebih sesuai dengan ekspektasi dan keseimbangan kehidupan kerja yang mereka inginkan. *Turnover* merupakan tingkat pergantian atau perputaran karyawan dalam suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Dessler (2013), *turnover* merujuk pada peristiwa ketika seorang karyawan meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja. *Turnover* dapat memberikan dampak negatif terhadap perusahaan.

Untuk menghadapi dampak yang terjadi dari *quiet quitting*, perusahaan perlu mengambil langkah strategis yang tidak hanya berfokus pada aspek teknis pekerjaan, melainkan aspek hubungan dan komunikasi antar individu dalam organisasi. Salah satu pendekatan penting yang dapat diterapkan adalah memperkuat komunikasi internal untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterbukaan dan rasa tanggung jawab. Menurut Muhammad (2001), komunikasi internal merupakan bentuk komunikasi yang ditujukan kepada anggota-anggota di dalam suatu organisasi, atau dengan kata lain, pesan-pesan dalam komunikasi ini diterima oleh individu-individu yang berada dalam organisasi tersebut. Berdasarkan tulisan Jiwanto (1985), indikator yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi internal yang komprehensif meliputi: (1) Komunikasi Vertikal Atasan ke Bawahan, yaitu aliran informasi dalam komunikasi ke bawah mengalir dari tingkatan manajemen puncak ke manajemen menengah, manajemen yang lebih rendah, dan akhirnya sampai pada karyawan operasional; (2) Komunikasi Vertikal Bawahan ke Atasan, yaitu aliran komunikasi ke atas dari hirarki wewenang yang lebih rendah ke yang lebih tinggi yang biasanya mengalir di sepanjang rantai komando; dan (3) Komunikasi Horizontal, yaitu penyampaian informasi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama.

Komunikasi internal yang berjalan secara efektif dapat menjadi kunci dalam mendeteksi dan mencegah gejala awal *quiet quitting*. Ketika informasi berjalan dengan baik antara atasan dan bawahan, serta rekan kerja, maka hal ini dapat membangun hubungan kerja yang sehat dan meningkatkan motivasi karyawan. Kim dan Park (2019) menekankan bahwa keterlibatan karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mendukung atau menghambat inisiatif individu. Lingkungan kerja yang kaku dapat memicu perasaan

stagnasi di kalangan karyawan, yang beralih pada *quiet quitting* sebagai bentuk protes diam-diam. Selain itu berdasarkan riset Johnson et al. (2021) menyatakan bahwa pendekatan manajemen yang partisipatif dan transparan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan yang pada gilirannya mengurangi risiko *quiet quitting*. Komunikasi internal juga memberikan dampak efektif dalam mengurangi risiko *quiet quitting*, dengan menjaga alur komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan, perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan dalam memberikan dukungan yang diperlukan dan mendengarkan kebutuhan serta kekhawatiran karyawan.

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar peran komunikasi internal dalam mengurangi fenomena *quiet quitting*, karena berdasarkan hasil penelitian Safrudin et al. (2024) menunjukkan sebanyak 66,7% menjawab cukup puas, 25% menjawab kurang puas, dan 8,3% menunjukkan bahwa mereka tidak puas sama sekali terhadap komunikasi internal. Dari itu juga, penelitian ini berfokus pada generasi Z yang dimana berdasarkan penelitian PWC, menunjukkan adanya 60% pekerja generasi Z lebih memiliki pekerjaan yang mendukung fleksibilitas dan kehidupan pribadi mereka (Stress Management Indonesia, 2024).

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara komunikasi internal yang efektif dengan fenomena *quiet quitting* di kalangan karyawan Generasi Z di lingkungan kerja. Pengumpulan kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel yang digunakan terdiri atas angka-angka yang dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik (Creswell, 2012).

Menurut Azwar (2011), pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan memperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau hubungan antar variabel yang diteliti. Metode kuantitatif dipilih dikarenakan pengumpulan data dalam bentuk angka dan dapat dianalisis untuk mengidentifikasi pola atau hubungan antara variabel yang diteliti.

Pada penelitian ini, peneliti melibatkan karyawan yang bekerja dengan kalangan usia 12 hingga 27 tahun yang memiliki pengalaman kerja dalam jangka waktu 1 tahun dan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Partisipan dalam penelitian ini tidak memiliki spesifikasi posisi dalam tempat kerja.

Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah dalam memperoleh data yang memiliki tujuan dan kegunaan tertentu. Dengan demikian, dalam melakukan penelitian perlu adanya suatu metode penelitian yang sesuai dan cocok untuk memperoleh data yang diperlukan. Sugiyono (2018) juga mengemukakan bahwa penelitian dengan cara survei merupakan salah satu metode penelitian yang dapat digunakan dengan tujuan memperoleh data dari suatu tempat.

Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang digunakan untuk pengumpulan data yang diperlukan dengan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang kemudian dibagikan kepada para partisipan untuk mengisi pertanyaan atau pernyataan tersebut. Sehingga dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan melakukan survei yang berupa pengisian kuesioner. Untuk penyebaran kuesioner akan dikirimkan melalui sosial media yang berupa Whatsapp, Line, membagikan secara langsung kepada partisipan dengan menggunakan *google form*, hingga pembuatan *form* pada perangkat yang digunakan pada perusahaan tertentu.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam sebuah penelitian. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mengoleksi atau mengumpulkan data yang diperlukan dalam sebuah penelitian sehingga tercapainya hasil dari penelitian. Menurut Sugiyono (2001) teknik *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*.

Lyshell Suparto Putri¹, Natalia Angel Sunjaya², Shandy Aulia Lee³, Dinda Zahra Ningtyas⁴, Jessica Chandika⁵

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 101 responden yang merupakan bagian dari generasi Z, dengan usia 18 hingga 28 tahun dan sudah berpengalaman bekerja selama minimal satu tahun. Dari kriteria tersebut, responden dianggap sudah memiliki pemahaman dan pengalaman yang cukup mengenai pola komunikasi yang berlangsung di lingkungan kerja serta tantangan yang muncul dalam aktivitas sehari-hari. Hasil dari kuesioner yang telah dikumpulkan akan dianalisis untuk memperoleh hasil dan tujuan dari penelitian ini.

Tabel 1. Rata-rata Komunikasi Internal dan *Quiet Quitting* Berdasarkan *Gender*

No	<i>Gender</i>	Komunikasi Internal	<i>Quiet Quitting</i>
1	Laki-laki	3.87	2.88
2	Perempuan	3.78	2.66

Hasil analisis menunjukkan bahwa alat ukur komunikasi internal dan *quiet quitting* yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik, sehingga hasilnya dapat dipercaya. Namun, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara komunikasi internal dan *quiet quitting*. Artinya, meskipun komunikasi di tempat kerja berlangsung dengan baik, hal ini tidak serta merta menurunkan kecenderungan karyawan untuk melakukan *quiet quitting*. Selain itu, ditemukan bahwa *quiet quitting* lebih tinggi pada responden laki-laki dibandingkan perempuan. Sementara itu, tidak ditemukan perbedaan yang signifikan dalam skor komunikasi internal maupun *quiet quitting* berdasarkan kelompok responden lainnya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi Internal

	<i>Cronbach's α</i>
<i>Scale</i>	.82

Pada tahap pertama, dilakukan pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi alat ukur pada kedua variabel. Hasil pada Tabel 1, menunjukkan bahwa nilai reliabilitas Variabel Independen adalah 0.817. Nilai ini berada di atas standar umum yaitu > 0.7 , yang mengindikasikan bahwa alat ukur memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, item-item dalam instrumen tersebut mampu memberikan hasil yang stabil dan dapat diandalkan dalam mengukur konsep Komunikasi Internal.

Tabel 3. *Item Reliability Statistics* pada Komunikasi Internal

		If item dropped
	Item-rest correlation	Cronbach's α
KI1	0.414	0.808
KI2	0.471	0.804
KI3	0.283	0.817
KI4	0.439	0.806

KI5	0.518	0.800
KI6	0.519	0.801
KI7	0.244	0.823
KI8	0.409	0.809
KI9	0.494	0.802
KI10	0.554	0.799
KI11	0.604	0.795
KI12	0.456	0.805
KI13	0.486	0.802
KI14	0.438	0.806

Secara keseluruhan, setiap butir telah menunjukkan reliabilitas yang cukup baik dengan nilai rentang 0.8 dan *item rest correlation* memiliki rata-rata 0.4 yang dimana sudah sesuai dengan norma yang ada yaitu > 0.2

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas *Quiet Quitting*

	<i>Cronbach's α</i>
<i>Scale</i>	0.852

Pada Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai reliabilitas Variabel Dependen adalah 0.852. Nilai ini berada di atas standar umum yaitu > 0.7 , yang mengidentifikasi bahwa alat ukur memiliki konsistensi yang baik. Dengan demikian, item-item dalam instrumen tersebut mampu memberikan hasil yang stabil dan dapat diandalkan dalam mengukur *Quiet Quitting*

Tabel 5. *Item Reliability Statistics* pada *Quiet Quitting*

		If item dropped
	Item-rest correlation	Cronbach's α
QQ1*	0.406	0.847
QQ2	0.380	0.848
QQ3*	0.564	0.840
QQ4	0.499	0.842
QQ5*	0.399	0.846
QQ6	0.575	0.838
QQ7	0.612	0.837
QQ8	0.391	0.848
QQ9	0.634	0.835
QQ10	0.614	0.836
QQ11	0.590	0.837
QQ12*	0.304	0.850
QQ13*	0.341	0.849
QQ14*	0.220	0.856
QQ15*	0.149	0.860

Secara keseluruhan, setiap butir telah menunjukkan reliabilitas yang cukup baik dengan nilai rentang 0.8 dan *item rest correlation* memiliki rata-rata 0.3 yang dimana sudah sesuai dengan norma yang ada yaitu > 0.2 . Namun terdapat beberapa butir yang berbentuk negatif sehingga perlu dilakukan *reverse*, seperti butir ke 1, 3, 5, 12, 13, 14, dan 15. Hasil setiap butir menunjukkan bahwa *Quiet Quitting* dapat dinyatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi antara Komunikasi Internal dan *Quiet Quitting*

		Mean_KI	Mean_QQ
Mean_KI	Pearson's r	-	
	df	-	
	p-value	-	
Mean_QQ	Pearson's r	0.102	-
	df	98	-
	p-value	0.314	-

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa Korelasi Pearson (r) antara variabel Komunikasi Internal dan variabel Quiet Quitting sebesar 0.102. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara dua variabel berada pada interval yang lemah dengan syarat bahwa semakin mendekati ke angka 1, korelasi akan semakin kuat. df pada tabel tersebut menunjukkan nilai 98 dengan rumus $df = n-2$. Pada penelitian ini, jumlah partisipan sebanyak 100 dengan n sebagai jumlah partisipan. Serta, nilai p-value pada data berikut ini menunjukkan 0.314 dengan nilai $p < 0.05$ dianggap signifikan secara statistik. Yang artinya kecil kemungkinan hasil terjadi secara kebetulan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa data tersebut menunjukkan korelasi yang lemah, signifikan secara statistik, dengan ukuran sampel yang cukup.

Tabel 7. *Model Fit Measures* dan *Model Coefficients* - Mean_QQ

Model	R	R ²
1	0.102	0.0103

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	2.4581	0.2963	8.29	< .001
Mean_KI	0.0778	0.0769	1.01	0.314

Pada tabel diatas menunjukkan regresi linear antar variabel komunikasi internal dan quiet quitting dimana R menunjukkan nilai 0.102 artinya kedua variabel menunjukkan hubungan yang sangat lemah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal bukan prediktor kuat bagi seorang karyawan *quite quitting*.

Tabel 8. *Independent Samples T-Test*

		Statistic	df	p
Mean_KI	Student's t	0.870	98.0	0.386
Mean_QQ	Student's t	2.745	98.0	0.007

Note. $H_a: \mu \text{ Laki-laki} \neq \mu \text{ Perempuan}$

Pada tabel 8 menunjukkan nilai *statistic* pada komunikasi internal sebesar 0.870 dan pada quiet quitting sebesar 2.745, semakin jauh suatu nilai t dari nol, semakin besar perbedaannya. Kedua nilai tersebut menunjukkan perbedaan yang cukup besar. p-value pada komunikasi internal sebesar 0.386 dan 0.007 pada *quiet quitting* yang artinya variabel komunikasi internal menunjukkan perbedaan yang tidak signifikan dengan jenis kelamin sedangkan pada quiet quitting menunjukkan perbedaan yang signifikan antara jenis kelamin. ($p < 0.05 =$ perbedaan signifikan).

Tabel 9. Hasil Uji *One-Way ANOVA (Welch's)*

	F	df1	df2	p
Mean_KI	2.33	3	17.9	0.109
Mean_QQ	1.84	3	18.3	0.175

Pada tabel 9. diatas dengan rata-rata pada komunikasi internal sebesar 2.33 sedangkan pada quiet quitting 1.84 dengan selisih 0.49. Yang artinya nilai rata-rata komunikasi internal lebih tinggi dibandingkan dengan quiet quitting. Pada p-value komunikasi internal dengan *One-Way ANOVA* menunjukkan 0.109 sedangkan pada quite quitting sebesar 0.175 yang artinya keduanya lebih besar 0.05 sehingga tidak signifikan secara statistik ($p\text{-value} > 0.05$). Meskipun secara rata-rata komunikasi internal menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibandingkan quiet quitting hal ini tidak menunjukkan bukti statistik untuk menyimpulkan terdapat perbedaan signifikan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi quiet quitting. Faktor lain seperti gaya kepemimpinan, tekanan kerja, dan kepuasan kerja kemungkinan lebih dominan. Quiet quitting juga dipengaruhi oleh perbedaan gender serta peran sosial dan pengalaman kerja. Meskipun komunikasi internal tak berpengaruh signifikan, lemahnya komunikasi tetap dapat menurunkan keterlibatan emosional dan rasa memiliki. Peneliti menyarankan eksplorasi lebih lanjut terhadap faktor psikologis dan lingkungan kerja, seperti budaya organisasi dan dukungan sosial, agar pemahaman terhadap quiet quitting pada generasi Z semakin komprehensif dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Aydin Esra, & Azizoglu Ozgur. (2022). A new term for an existing concept: quiet quitting - a self determination perspective. ICCDSS 2022, 285– 295.
- Azwar, S. (2011). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W. (2012). Research design pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Feno, et al. (2024, Oktober 1). Quiet quitting: membangun kinerja karyawan yang memiliki keterikatan kerja rendah di lingkungan kerja. Buletin KPIN. <https://buletin.pin.org/index.php/arsip-artikel/1626-quiet-quitting-membangun-kinerja-karyawan-yang-memiliki-keterikatan-kerja-rendah-di-lingkungan-kerja>
- Kumar, T. S. (2022). How to handle notice period in organization and emotional balancing during resignation and finding new job. Case Study on Quite Quit-2022: "Chapter 01." Shodhshauryam, International Scientific Refereed Research Journal, 5(5), 9–12.
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet Quitting – Causes and Opportunities. Business and Management Research, 12(1), 9. <https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9>
- Safarudin, et al. (2024). Fenomena quiet quitting terhadap ketidaknyamanan kerja dan pengembangan karir karyawan di perusahaan otomotif. Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara. 7(5), 8540.
- Stress Management Indonesia. (2024, November 25). Mengapa Gen Z memilih Quiet Quitting? Ini dampaknya untuk karir kamu! *Kumparan*. <https://m.kumparan.com/amp/kreatifsmi/mengapa-gen-z-memilih-quiet-quitting-ini-dampaknya-untuk-karir-kamu-23yxxNHJ0eL>
- Subhekti, E. F. (2024, Oktober 30). Fenomena Quiet Quitting di Kalangan Para Pekerja. Universitas Erlangga. <https://unair.ac.id/fenomena-quiet-quitting-di-kalangan-para>

