

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Hubungan *Work Engagement* dengan *Quiet Quitting* pada Karyawan Generasi Z” ini ditulis oleh Dea Nur Aisah, NIM. 1860308222187, dengan pembimbing Nuzulunni'mah. S.Psi., M.,Psi.

Kata kunci: *Work Engagement*, *Quiet Quitting*, Karyawan Generasi Z

Kualitas sumber daya manusia, khususnya tingkat *work engagement*, merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Namun, pada karyawan Generasi Z belakangan ini muncul fenomena *quiet quitting*, yaitu perilaku bekerja yang hanya sebatas memenuhi tanggung jawab sesuai deskripsi pekerjaan tanpa memberikan upaya atau kontribusi tambahan. Fenomena ini berkaitan dengan karakteristik Generasi Z yang cenderung lebih menyukai fleksibilitas dalam bekerja, mengutamakan kesejahteraan psikologis, serta lebih selektif dalam menerima tugas di luar tanggung jawab formalnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *work engagement*, tingkat *quiet quitting*, serta hubungan antara kedua variabel tersebut pada karyawan Generasi Z. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional yang melibatkan 160 sampel sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen skala Likert yang telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Uji hipotesis dilakukan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *work engagement* pada kategori tinggi (54,4%). Sementara itu, tingkat *quiet quitting* responden juga didominasi oleh kategori tinggi (44,4%). Hasil analisis korelasi menunjukkan koefisien sebesar -0,452 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *work engagement* dan *quiet quitting*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *work engagement* pada karyawan Generasi Z, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk melakukan *quiet quitting*. Sebaliknya, semakin rendah *work engagement*, semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk menunjukkan perilaku *quiet quitting*. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima.

ABSTRACT

The thesis entitled *"The Relationship between Work Engagement and Quiet Quitting among Generation Z Employees"* was written by Dea Nur Aisah, NIM. 1860308222187 supervised by Nuzulunni'mah, S.Psi., M.Psi.

Keywords: Work Engagement, Quiet Quitting, Generation Z Employees

Human resource quality, particularly the level of work engagement, is one of the key factors determining an organization's success. However, a phenomenon known as quiet quitting has recently emerged among Generation Z employees, referring to a work behavior in which employees perform only the duties outlined in their job descriptions without exerting additional effort or making extra-role contributions. This phenomenon is associated with the characteristics of Generation Z, who tend to prefer flexible working arrangements, prioritize psychological well-being, and be more selective in accepting responsibilities beyond their formal job duties. This study aimed to determine the level of work engagement, the level of quiet quitting, and the relationship between these two variables among Generation Z employees. This study employed a quantitative research design with a correlational approach involving 160 respondents. Data were collected using Likert-scale instruments that met the required standards of validity and reliability. The research hypothesis was tested using the Pearson Product-Moment Correlation technique. The results showed that the majority of respondents had a high level of work engagement (54.4%). Likewise, the level of quiet quitting was predominantly in the high category (44.4%). The correlation analysis yielded a correlation coefficient of -0.452 with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$), indicating a significant negative relationship between work engagement and quiet quitting. These findings suggest that higher levels of work engagement among Generation Z employees are associated with a lower tendency to engage in quiet quitting. Conversely, lower levels of work engagement are associated with a higher tendency to exhibit quiet quitting behavior. Therefore, the research hypothesis was accepted.

الملخص

أُعِدَّتْ هذه الرسالة العلمية بعنوان «العلاقة بين الاندماج في العمل والانسحاب الهادئ لدى موظفي الجيل زد» «من قِبَل دِيَا نُورُ عَائِشَة، ذات الرقم الجامعي ١٨٧٢٢٢١٨٠٣٠٨١٦، تحت إشراف نُزُلُ النِّعْمَة، الحاصلة على درجتي البكالوريوس في علم النفس والماجستير في علم النفس.

الكلمات المفتاحية: الاندماج في العمل، الانسحاب الهادئ، موظفو الجيل زد.

تُعَدُّ جودة الموارد البشرية، ولا سيما مستوى الاندماج في العمل، من العوامل الأساسية التي تُسهم في نجاح المنظمة. إلا أن ظاهرة الانسحاب الهادئ برزت في الآونة الأخيرة بين موظفي الجيل زد، وهي سلوكٌ يقتصر فيه الموظف على أداء المهام المنصوص عليها في الوصف الوظيفي دون بذل جهد إضافي أو تقديم مساهمات تتجاوز نطاق مسؤولياته الرسمية. وترتبط هذه الظاهرة بخصائص الجيل زد الذي يميل إلى تفضيل المرونة في العمل، وإعطاء الأولوية للرفاه النفسي، إضافةً إلى كونه أكثر انتقائية في قبول المهام التي تتجاوز مسؤولياته الوظيفية الرسمية. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الاندماج في العمل، ومستوى الانسحاب الهادئ، وكذلك الكشف عن العلاقة بين هذين المتغيرين لدى موظفي الجيل زد. واعتمدت الدراسة المنهج الكمي بالمدخل الارتباطي، وشملت الدراسة ١٦٠ مشاركًا. وُجِّعت البيانات باستخدام مقياس ليكرت الذي استوفى معايير الصدق والثبات، كما اختُبرت فرضية الدراسة باستخدام معامل ارتباط بيرسون. وأظهرت نتائج الدراسة أن غالبية المشاركين يتمتعون بمستوى مرتفع من الاندماج في العمل بنسبة ٥٤,٤٪، كما أن مستوى الانسحاب الهادئ كان يغلب عليه أيضًا المستوى المرتفع بنسبة ٤٤,٤٪. وأظهرت نتائج تحليل الارتباط أن معامل الارتباط بلغ ٠,٤٥٢، عند مستوى دلالة ٠,٠٠٠، مما يدل على وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الاندماج في العمل والانسحاب الهادئ. وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما ارتفع مستوى الاندماج في العمل لدى موظفي الجيل زد انخفضت لديهم النزعة إلى الانسحاب الهادئ، وعلى العكس، كلما انخفض مستوى الاندماج في العمل ارتفعت لديهم النزعة إلى إظهار سلوك الانسحاب الهادئ. وبناءً على ذلك، قُبِلَت فرضية الدراسة.