

PENGARUH JOB BURNOUT, CAREER DEVELOPMENT OPPORTUNITIES, DAN PERSON-JOB FIT TERHADAP QUIET QUITTING PADA KARYAWAN GENERASI Z DI PERUSAHAAN SWASTA KOTA SURAKARTA

Kholias Febriayu¹

kholias86@gmail.com¹

Nike Larasati²

la.nikework@gmail.com²

^{1,2}Universitas Slamet Riyadi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of Job Burnout, Career Development Opportunities, and Person-Job Fit on Quiet Quitting among Generation Z employees in private companies in Surakarta. A quantitative approach was applied to 100 respondents selected using purposive sampling. The respondents were Generation Z employees aged 18–29 years, working in private companies, with a minimum tenure of one year. Data were collected through a five-point Likert questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results show that Job Burnout has a positive and significant effect on Quiet Quitting, while Career Development Opportunities and Person-Job Fit have negative and significant effects. Simultaneously, the three independent variables significantly affect Quiet Quitting. The Adjusted R Square of 0.572 indicates that the model explains 57.2% of the variance in Quiet Quitting, while the remaining 42.8% is explained by other factors outside the model.

Keywords: Job Burnout, Career Development Opportunities, Person-Job Fit, Quiet Quitting, Generation Z.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Job Burnout, Career Development Opportunities, dan Person-Job Fit terhadap Quiet Quitting pada karyawan Generasi Z di perusahaan swasta Kota Surakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 100 responden yang dipilih melalui purposive sampling. Responden merupakan karyawan Generasi Z berusia 18–29 tahun yang bekerja pada perusahaan swasta dan memiliki masa kerja minimal satu tahun. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert lima tingkat dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job

Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap Quiet Quitting, sedangkan Career Development Opportunities dan Person-Job Fit berpengaruh negatif dan signifikan. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Quiet Quitting. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,572 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 57,2% variasi Quiet Quitting, sedangkan 42,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Kata Kunci: Job Burnout, Career Development Opportunities, Person-Job Fit, Quiet Quitting, Generasi Z.

PENDAHULUAN

Perubahan karakteristik tenaga kerja dan berkembangnya ekspektasi karyawan terhadap pekerjaan turut memunculkan perhatian terhadap *Quiet Quitting*. *Quiet Quitting* menggambarkan kecenderungan karyawan untuk tetap menjalankan pekerjaan sesuai kewajiban formal, tetapi membatasi kontribusi tambahan yang berada di luar tuntutan pekerjaan. Fenomena ini relevan dikaji pada Generasi Z karena kelompok ini sedang memasuki dan memperluas partisipasinya dalam dunia kerja, sehingga pengalaman terhadap beban kerja, peluang karier, serta kesesuaian pekerjaan dapat membentuk perilaku kerja.

Salah satu faktor yang berpotensi meningkatkan *Quiet Quitting* adalah *Job Burnout*. *Burnout* berkaitan dengan kondisi kelelahan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang

berkepanjangan. Ketika energi dan sumber daya psikologis karyawan terkuras, karyawan dapat mengurangi usaha tambahan dan membatasi keterlibatan pada pekerjaan.

Di sisi lain, *Career Development Opportunities* merupakan sumber daya kerja yang dapat memberikan arah perkembangan, kesempatan memperoleh kompetensi, serta peluang kemajuan karier. Ketersediaan peluang tersebut dapat memperkuat persepsi bahwa pekerjaan memberikan manfaat bagi perkembangan jangka panjang. Faktor lain yang relevan adalah *Person-Job Fit*, yaitu tingkat kesesuaian antara karakteristik individu dengan pekerjaan yang dijalankan. Kesesuaian yang baik dapat mendukung kenyamanan, keterlibatan, dan efektivitas kerja.

Penelitian ini menggunakan Job Demands-Resources (JD-R) Model sebagai landasan teoritis. Dalam

perspektif JD-R, tuntutan pekerjaan dapat menguras energi dan mendorong proses kelelahan, sedangkan sumber daya pekerjaan dapat membantu karyawan menghadapi tuntutan sekaligus mempertahankan motivasi. *Job Burnout* merepresentasikan aspek tuntutan/health impairment, sedangkan *Career Development Opportunities* dan *Person-Job Fit* diposisikan sebagai sumber daya yang dapat menekan kecenderungan *Quiet Quitting*.

Penelitian ini penting karena kajian yang menguji *Job Burnout*, *Career Development Opportunities*, dan *Person-Job Fit* secara bersamaan terhadap *Quiet Quitting* pada karyawan Generasi Z di perusahaan swasta Kota Surakarta masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh ketiga variabel tersebut baik secara parsial maupun simultan.

Hipotesis

H1: *Job Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Quiet Quitting*.

H2: *Career Development Opportunities* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Quiet Quitting*.

H3: *Person-Job Fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Quiet Quitting*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Populasi penelitian adalah karyawan Generasi Z yang bekerja pada perusahaan swasta di Kota Surakarta. Karena jumlah populasi yang memenuhi karakteristik penelitian tidak diketahui secara pasti, penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Lemeshow sehingga diperoleh kebutuhan minimum sekitar 96 responden. Penelitian menggunakan 100 responden dengan teknik purposive sampling.

Kriteria responden adalah berusia 18–29 tahun, bekerja pada perusahaan swasta, dan memiliki masa kerja minimal satu tahun. Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat. Variabel penelitian terdiri atas *Job Burnout* (X1), *Career Development Opportunities* (X2), *Person-Job Fit* (X3), dan *Quiet Quitting* (Y). Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam analisis.

Analisis data meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Model regresi dirumuskan sebagai $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 100 responden. Berdasarkan lama bekerja, sebanyak 51 responden (51%) memiliki masa kerja 1–3 tahun, 38 responden (38%) memiliki masa kerja 4–6 tahun, dan 11 responden (11%) memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun. Berdasarkan pendapatan, 53 responden (53%) berada pada kisaran Rp2.500.000–Rp5.000.000, 38 responden (38%) pada kisaran Rp5.000.001–Rp7.500.000, dan 9 responden (9%) pada kisaran Rp7.500.001–Rp10.000.000. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tahap awal hingga menengah perkembangan karier.

2. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	22,490	2,046	–	10,994	0,000
Job Burnout	0,344	0,065	0,361	5,284	0,000
Career Development Opportunities	-0,297	0,046	-0,442	-6,496	0,000
Person–Job Fit	-0,353	0,063	-0,368	-5,566	0,000

Berdasarkan hasil regresi, persamaan yang diperoleh adalah: $Y = 22,490 + 0,344X_1 - 0,297X_2 - 0,353X_3 + e$. Koefisien *Job Burnout* yang positif menunjukkan bahwa peningkatan *Job Burnout* diikuti peningkatan *Quiet Quitting*. Sebaliknya, koefisien *Career Development Opportunities* dan *Person–*

Job Fit yang negatif menunjukkan bahwa semakin baik peluang pengembangan karier dan kesesuaian individu dengan pekerjaan, semakin rendah kecenderungan *Quiet Quitting*.

3. Pengaruh *Job Burnout* terhadap *Quiet Quitting*

Job Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Quiet Quitting* dengan nilai *t* sebesar 5,284 dan signifikansi 0,000. Artinya, semakin tinggi kelelahan yang dialami karyawan, semakin besar kecenderungan mereka membatasi kontribusi pada pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan perspektif JD-R yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang menguras energi dapat memunculkan proses kelelahan dan menurunkan kapasitas karyawan untuk mempertahankan keterlibatan kerja.

4. Pengaruh *Career Development Opportunities* terhadap *Quiet Quitting*

Career Development Opportunities berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Quiet Quitting* dengan nilai *t* sebesar -6,496 dan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa tersedianya kesempatan pengembangan kompetensi, pengalaman, jalur karier, dan promosi dapat menekan kecenderungan *Quiet*

Quitting. Peluang pengembangan karier dapat dipandang sebagai job resource yang memberikan nilai dan prospek jangka panjang bagi karyawan.

5. Pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Quiet Quitting*

Person-Job Fit berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Quiet Quitting* dengan nilai *t* sebesar -5,566 dan signifikansi 0,000. Dengan demikian, semakin tinggi kesesuaian antara kemampuan, kebutuhan, dan karakteristik individu dengan pekerjaan, semakin rendah kecenderungan *Quiet Quitting*. Kesesuaian tersebut dapat membantu karyawan menjalankan pekerjaan secara lebih nyaman dan mendukung keterlibatan kerja.

6. Pengaruh Simultan

Statistik Model	Nilai
F hitung	45,049
Sig.	0,000
Adjusted R Square	0,572

Uji simultan menunjukkan nilai *F* sebesar 45,049 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, *Job Burnout*, *Career Development Opportunities*, dan *Person-Job Fit* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Quiet Quitting*. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,572 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan

57,2% variasi *Quiet Quitting*, sedangkan 42,8% dipengaruhi faktor lain di luar model. Berdasarkan nilai standardized beta, *Career Development Opportunities* memiliki koefisien absolut terbesar (-0,442), sehingga dalam model ini merupakan variabel dengan pengaruh relatif paling kuat

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Quiet Quitting* pada karyawan Generasi Z di perusahaan swasta Kota Surakarta. Sebaliknya, *Career Development Opportunities* dan *Person-Job Fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Quiet Quitting*. Ketiga variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh signifikan. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja dan pencegahan burnout, penyediaan peluang pengembangan karier yang jelas, serta penempatan karyawan yang sesuai dengan karakteristik dan kemampuan pekerjaan.

Bagi perusahaan, upaya tersebut dapat dilakukan melalui evaluasi beban kerja, pengembangan kompetensi, transparansi jalur karier, kesempatan promosi, serta proses rekrutmen dan penempatan yang memperhatikan kesesuaian individu dengan pekerjaan. Penelitian selanjutnya dapat

memasukkan faktor lain yang berpotensi menjelaskan *Quiet Quitting* karena masih terdapat 42,8% variasi yang belum dijelaskan oleh model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands–Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Klotz, A. C., & Bolino, M. C. (2022). When quiet quitting is a rational response to work conditions. *Kajian mengenai batas kontribusi karyawan dan kondisi kerja*.
- Kraimer, M. L., Seibert, S. E., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Bravo, J. (2011). Antecedents and outcomes of organizational support for development: The critical role of career opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 485–500.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Lestari, N. S., et al. (2024). Impact of career development, job insecurity, and tech awareness on the quiet quitting of hospitality employees in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 22(3), 427–439.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99–113.
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495.