

PERAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP QUIET QUITTING (DIMENSI EMOSIONAL) PADA KARYAWAN

Sella Adelia

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Esa Unggul

sellaadelia915@student.esaunggul.ac.id

Abstract

The phenomenon of emotional quiet quitting among Generation Z employees reflects decreased emotional attachment, enthusiasm, and sense of belonging toward work, which may be associated with an imbalance between work and personal life. This study aims to examine the role of work-life balance in emotional quiet quitting and identify differences in both variables based on gender, age, and work system. A quantitative approach with a cross-sectional design was employed involving 393 Generation Z employees working in Jakarta. The instruments used were the Work-Life Balance Scale developed by Fisher et al. (2009) and adapted by Juliana (2025), and the Emotional Quiet Quitting scale developed by Patel et al. (2025). Data were analyzed using simple linear regression, the Mann-Whitney U Test, and the Kruskal-Wallis Test. The results showed that work-life balance had a significant negative role in emotional quiet quitting ($B = -0.658$; $t = -53.364$; $p < 0.05$), with a coefficient of determination of $R^2 = 0.879$. Significant differences were found based on gender and work system, but not age. Male employees reported higher work-life balance, while female employees showed higher levels of emotional quiet quitting. Employees with a hybrid work system demonstrated the highest work-life balance and the lowest emotional quiet quitting. These findings indicate that work-life balance plays an important role in reducing the tendency toward emotional quiet quitting among Generation Z employees.

Keyword: Work-Life Balance, Emotional Quiet Quitting, Employees

Abstrak

Fenomena *emotional quiet quitting* pada karyawan Generasi Z menunjukkan adanya penurunan keterikatan emosional, antusiasme, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan yang salah satunya berkaitan dengan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *work-life balance* terhadap *emotional quiet quitting* serta mengidentifikasi perbedaan kedua variabel berdasarkan jenis kelamin, usia, dan sistem kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* pada 393 karyawan Generasi Z yang bekerja di Jakarta. Instrumen penelitian menggunakan *Work-Life Balance Scale* dari Fisher et al. (2009) yang diadaptasi oleh Juliana (2025) dan skala *Emotional Quiet Quitting* dari Patel et al. (2025). Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana, *Mann-Whitney U Test*, dan *Kruskal-Wallis*

Article History

Received: Agustus 2026

Reviewed: Agustus 2026

Published: Agustus 2026

Plagiarism Checker No 77

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan negatif dan signifikan terhadap *emotional quiet quitting* ($B = -0,658$; $t = -53,364$; $p < 0,05$), dengan koefisien determinasi $R^2 = 0,879$. Hasil uji beda menunjukkan adanya perbedaan berdasarkan jenis kelamin dan sistem kerja, tetapi tidak berdasarkan usia. Karyawan laki-laki memiliki *work-life balance* lebih tinggi, sedangkan karyawan perempuan menunjukkan *emotional quiet quitting* lebih tinggi. Karyawan dengan sistem kerja *hybrid* memiliki *work-life balance* tertinggi sekaligus *emotional quiet quitting* terendah. Temuan ini menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki peran penting dalam menurunkan kecenderungan *emotional quiet quitting* pada karyawan Generasi Z.

Kata kunci: *Work-Life Balance*, *Emotional Quiet Quitting*, Karyawan

1. Pendahuluan

Fenomena *quiet quitting* semakin mendapat perhatian dalam dunia kerja modern karena menggambarkan perubahan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang melakukan *quiet quitting* tetap menjalankan pekerjaan sesuai tanggung jawab formal, tetapi membatasi usaha, inisiatif, dan keterlibatan di luar tuntutan minimum. Fenomena ini semakin populer sejak 2022 dan berkembang luas melalui media sosial, terutama di kalangan generasi muda (Nguyen & Vu, 2025). Dalam konteks organisasi, kondisi tersebut menjadi perhatian karena dapat berkaitan dengan menurunnya keterlibatan kerja, produktivitas, inovasi, dan loyalitas karyawan. Dari perspektif emosional, *quiet quitting* tidak hanya ditunjukkan melalui pembatasan perilaku kerja, tetapi juga melalui berkurangnya keterikatan afektif, antusiasme, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan maupun organisasi (Prakasa et al., 2025; Patel et al., 2025).

Fenomena tersebut menjadi semakin relevan pada Generasi Z yang mulai mendominasi angkatan kerja modern. Penelitian Azizah et al. (2025) menunjukkan bahwa tingkat *quiet quitting* pada Generasi Z di Indonesia tergolong tinggi, bahkan mencapai 67,84% pada sektor tertentu. Lingkungan kerja yang *toxic*, tekanan kerja, dan ketidakamanan kerja menjadi beberapa faktor yang mendorong munculnya perilaku tersebut. Sejalan dengan itu, Deloitte (2023) melaporkan bahwa 46% Generasi Z merasa hampir selalu berada dalam kondisi stres berkepanjangan dalam kehidupan kerja mereka. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa persoalan keterlibatan kerja pada Generasi Z tidak dapat dilepaskan dari kebutuhan terhadap kesejahteraan psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.

Salah satu aspek yang berkaitan erat dengan fenomena tersebut adalah *work-life balance*. *Work-life balance* menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola dan menyelaraskan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan aktivitas sosial (Listiorini et al., 2025). Bagi generasi pekerja baru, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi salah satu aspek penting dalam pengalaman kerja. Benítez-Márquez et al. (2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu tema yang berkaitan dengan Generasi Z sebagai angkatan kerja baru. Ketika tuntutan pekerjaan mulai mengganggu kehidupan pribadi, karyawan dapat melakukan penyesuaian dengan membatasi keterlibatan kerja sebagai bentuk perlindungan terhadap kesejahteraan dirinya (Hare, 2022). Dengan demikian, rendahnya *work-life balance* berpotensi berkaitan dengan munculnya *quiet quitting* sebagai respons terhadap tekanan dan ketidakseimbangan tersebut (Akbar & Mariyati, 2026; Stankovic & Slavkovic, 2025).

Dalam penelitian ini, *quiet quitting* dipahami sebagai fenomena multidimensional yang mencakup dimensi *behavioral quiet quitting* dan *emotional quiet quitting* (Patel et al., 2025).

Dimensi *emotional quiet quitting* secara khusus menggambarkan penurunan keterikatan emosional, berkurangnya antusiasme, dan memudarnya rasa memiliki karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasi. Dimensi ini dipandang relevan untuk dikaji karena ketidakseimbangan *work-life balance* berkaitan dengan kondisi psikologis individu. Ketika tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak dapat diseimbangkan, individu dapat mengalami tekanan dan kehilangan sumber daya psikologis yang kemudian mendorong penarikan diri secara emosional. Hubungan tersebut sejalan dengan *Conservation of Resources Theory* yang menjelaskan bahwa individu berupaya memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang dimilikinya, termasuk waktu, energi, dan kondisi psikologis (Hobfoll, 1989).

Sejumlah penelitian terdahulu mendukung adanya keterkaitan antara *work-life balance* dan *quiet quitting*. Prakasa et al. (2025) menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan signifikan terhadap *quiet quitting*, sementara burnout memperkuat hubungan tersebut. Karina et al. (2025) juga menemukan bahwa rendahnya *work-life balance* berkaitan dengan meningkatnya burnout, menurunnya keterlibatan kerja, dan kecenderungan menarik diri dari pekerjaan. Nguyen dan Vu (2025) menjelaskan bahwa *quiet quitting* dapat muncul sebagai respons terhadap tekanan kerja dan ketidakseimbangan kehidupan kerja, khususnya pada generasi muda. Sementara itu, Stankovic dan Slavkovic (2025) menunjukkan bahwa karyawan dapat mengurangi keterlibatan kerja sebagai upaya untuk melindungi keseimbangan kehidupan pribadinya. Patel et al. (2025) selanjutnya menempatkan ketidakseimbangan *work-life balance*, tuntutan pekerjaan, dan perubahan sistem kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan munculnya *quiet quitting*.

Meskipun demikian, penelitian mengenai hubungan kedua variabel tersebut masih memiliki keterbatasan. Stankovic dan Slavkovic (2025) menyatakan bahwa penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan kualitas kehidupan kerja dengan *quiet quitting* masih terbatas, sedangkan Nguyen dan Vu (2025) menegaskan bahwa *quiet quitting* merupakan fenomena yang relatif baru dalam literatur akademik. Hasil pemetaan bibliometrik dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *quiet quitting* lebih banyak dihubungkan dengan konsep seperti *work-family conflict*, *burnout*, *job satisfaction*, *leadership*, dan *employee engagement*. Sementara itu, hubungan langsung antara *work-life balance* dan *quiet quitting*, khususnya pada Generasi Z di Indonesia, masih relatif minim.

Kesenjangan tersebut menunjukkan pentingnya penelitian yang secara khusus menguji peran *work-life balance* terhadap dimensi emosional *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z. Selain menguji hubungan kedua variabel, penelitian ini juga mempertimbangkan karakteristik demografis karyawan, yaitu jenis kelamin, usia, dan sistem kerja, untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat *work-life balance* dan *emotional quiet quitting* pada kelompok tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *work-life balance* terhadap *emotional quiet quitting* pada karyawan Generasi Z serta mengetahui perbedaan kedua variabel berdasarkan karakteristik demografis karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional dan dilakukan tanpa intervensi atau manipulasi terhadap kondisi responden. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji secara empiris peran *work-life balance* terhadap *emotional quiet quitting* melalui data numerik yang diperoleh dari kuesioner (Sekaran & Bougie, 2020), sedangkan desain *cross-sectional* memungkinkan pengumpulan data pada satu periode waktu tertentu (Malhotra, 2020).

Populasi penelitian adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Jakarta, baik pada perusahaan swasta maupun instansi pemerintahan. Generasi Z dalam penelitian ini merujuk pada individu yang lahir pada rentang 1997-2012. Sampel dipilih menggunakan quota sampling sebagai teknik *non-probability sampling* (Sugiyono, 2019). Kriteria responden meliputi karyawan aktif berusia 18-29 tahun, bekerja di wilayah Jakarta, berstatus karyawan tetap atau kontrak, memiliki masa kerja minimal enam bulan, serta bekerja dengan sistem WFO atau *hybrid*.

Pengumpulan data dilakukan pada Mei-Juni 2026 melalui kuesioner daring menggunakan Google Form. Dari 411 respons yang terkumpul, setelah dilakukan *data cleaning* dan pengeluaran data yang teridentifikasi sebagai *outlier*, diperoleh 393 responden yang digunakan dalam analisis. Sebelum pengisian kuesioner, responden memperoleh penjelasan mengenai tujuan penelitian dan memberikan persetujuan secara sukarela melalui *informed consent*.

Pengukuran *work-life balance* menggunakan Work-Life Balance Scale dari Fisher et al. (2009) yang diadaptasi oleh Juliana (2025). Skala *emotional quiet quitting* menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Patel et al. (2025). Skor *work-life balance* menggunakan rentang 1-5, sedangkan *emotional quiet quitting* menggunakan rentang 1-7. Semakin tinggi skor *work-life balance* menunjukkan semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, sedangkan skor *emotional quiet quitting* yang semakin tinggi menunjukkan semakin besar kecenderungan membatasi keterlibatan kerja.

Proses adaptasi instrumen meliputi *forward translation*, *backward translation*, *expert judgment*, dan *pilot test* pada sekitar 30 responden dengan karakteristik serupa dengan subjek penelitian. Validitas empiris diuji menggunakan *corrected item-total correlation*, dengan kriteria item valid apabila memiliki nilai $\geq 0,30$ (Shadiqi, 2023; Azwar, 2025). Reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha, dengan kriteria $\geq 0,70$ (Nunnally & Bernstein, 1994).

Data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics setelah melalui proses *data cleaning*. Analisis meliputi analisis deskriptif, uji normalitas, uji linearitas, dan uji homogenitas sebagai pemeriksaan prasyarat analisis (Ghozali, 2021). Uji hipotesis dilakukan menggunakan regresi linear sederhana untuk mengetahui peran *work-life balance* terhadap *emotional quiet quitting* (Sugiyono, 2013). Selain itu, Mann-Whitney U Test digunakan untuk menguji perbedaan berdasarkan jenis kelamin, sedangkan Kruskal-Wallis Test digunakan untuk menguji perbedaan berdasarkan usia dan sistem kerja. Pengambilan keputusan statistik menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Karakteristik Responden

Penelitian dilaksanakan pada Mei-Juni 2026 terhadap karyawan Generasi Z yang bekerja di Jakarta. Dari 411 respons yang terkumpul, setelah dilakukan *data cleaning* dan eliminasi data yang teridentifikasi sebagai *outlier*, diperoleh 393 responden yang digunakan dalam analisis. Responden terdiri atas 163 laki-laki (41,5%) dan 230 perempuan (58,5%). Berdasarkan usia, 158 responden (40,2%) berusia 18-21 tahun, 222 responden (56,5%) berusia 22-25 tahun, dan 13 responden (3,3%) berusia 26-29 tahun. Berdasarkan sistem kerja, mayoritas responden bekerja secara *Work From Office* (WFO) sebanyak 293 orang (74,6%), diikuti *hybrid* sebanyak 87 orang (22,1%), dan *Work From Home* (WFH) sebanyak 13 orang (3,3%).

Kelayakan Instrumen

Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen *work-life balance* yang terdiri atas 19 item memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* antara 0,608-0,747, sedangkan instrumen *emotional quiet quitting* yang terdiri atas 10 item memiliki nilai antara 0,492-0,680. Seluruh item berada di atas kriteria 0,30 sehingga dinyatakan valid (Azwar, 2021; Azwar, 2025). Reliabilitas instrumen juga menunjukkan hasil yang baik, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar

0,950 untuk *work-life balance* dan 0,884 untuk *emotional quiet quitting*. Dengan demikian, kedua instrumen dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari 393 responden, *work-life balance* memiliki nilai minimum 20, maksimum 65, *mean* 41,80, dan standar deviasi 13,774. Sementara itu, *emotional quiet quitting* memiliki nilai minimum 30, maksimum 64, *mean* 48,65, dan standar deviasi 9,663. Secara umum, hasil deskriptif menunjukkan kecenderungan *work-life balance* yang rendah dan *emotional quiet quitting* yang tinggi pada responden penelitian.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	SD
Work-Life Balance	393	20	65	41,80	13,774
Emotional Quiet Quitting	393	30	64	48,65	9,663

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Sebelum pengujian hipotesis, residual dinyatakan berdistribusi normal berdasarkan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan pendekatan *Monte Carlo* ($p = 0,214$). Hubungan antara *work-life balance* dan *emotional quiet quitting* juga dinyatakan linear, dengan nilai *Linearity* sebesar 0,000 dan *Deviation from Linearity* sebesar 0,064.

Hasil regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 76,142 - 0,658X$. Koefisien regresi sebesar $-0,658$ menunjukkan hubungan negatif antara kedua variabel. Uji parsial menghasilkan nilai $t = -53,364$ dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai R^2 sebesar 0,879 menunjukkan bahwa 87,9% variasi *emotional quiet quitting* dalam model penelitian dapat dijelaskan oleh *work-life balance*, sedangkan 12,1% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model.

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	76,142	0,542	—	140,370	0,000
Work-Life Balance	-0,658	0,012	-0,938	-53,364	0,000

$R^2 = 0,879$

Perbedaan Berdasarkan Karakteristik Demografis

Uji *Mann-Whitney U* menunjukkan terdapat perbedaan signifikan berdasarkan jenis kelamin pada *work-life balance* ($p = 0,000$) dan *emotional quiet quitting* ($p = 0,001$). Kelompok laki-laki memiliki *mean rank work-life balance* sebesar 222,38, lebih tinggi dibandingkan perempuan sebesar 179,02. Sebaliknya, perempuan memiliki *mean rank emotional quiet quitting* sebesar 213,27, lebih tinggi dibandingkan laki-laki sebesar 174,04.

Berdasarkan usia, uji *Kruskal-Wallis* tidak menunjukkan perbedaan signifikan baik pada *work-life balance* ($p = 0,060$) maupun *emotional quiet quitting* ($p = 0,151$). Dengan demikian, kedua variabel tidak menunjukkan perbedaan bermakna pada kelompok usia 18-21, 22-25, dan 26-29 tahun.

Sebaliknya, berdasarkan sistem kerja ditemukan perbedaan signifikan pada *work-life balance* maupun *emotional quiet quitting* (keduanya $p = 0,000$). Kelompok *hybrid* memiliki *mean rank work-life balance* tertinggi (288,56), diikuti WFO (172,30) dan WFH (140,92). Pada *emotional quiet quitting*, WFH memiliki *mean rank* tertinggi (225,00), WFO sebesar 221,72, sedangkan *hybrid* memiliki nilai terendah (109,56).

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Perbedaan Berdasarkan Karakteristik Demografis

Karakteristik	Variabel	Hasil	Mean Rank/Keterangan
Jenis kelamin	Work-Life Balance	$p = 0,000$	Laki-laki: 222,38; Perempuan: 179,02

Jenis kelamin	Emotional Quiet Quitting	p = 0,001	Laki-laki: 174,04; Perempuan: 213,27
Usia	Work-Life Balance	p = 0,060	Tidak signifikan
Usia	Emotional Quiet Quitting	p = 0,151	Tidak signifikan
Sistem kerja	Work-Life Balance	p = 0,000	Hybrid: 288,56; WFO: 172,30; WFH: 140,92
Sistem kerja	Emotional Quiet Quitting	p = 0,000	WFH: 225,00; WFO: 221,72; Hybrid: 109,56

Pembahasan

Peran Work-Life Balance terhadap Emotional Quiet Quitting

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berperan negatif dan signifikan terhadap emotional quiet quitting. Artinya, peningkatan kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berkaitan dengan penurunan kecenderungan penarikan diri secara emosional dari pekerjaan. Temuan ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar $-0,658$ dan R^2 sebesar $0,879$. Dengan demikian, work-life balance merupakan variabel yang memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan variasi emotional quiet quitting pada responden penelitian.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Prakasa et al. (2025) yang menunjukkan bahwa work-life balance memiliki hubungan signifikan dengan quiet quitting. Kondisi keseimbangan yang rendah dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk menarik diri dari pekerjaan. Karina et al. (2025) juga menunjukkan bahwa rendahnya work-life balance berkaitan dengan penurunan keterlibatan kerja dan meningkatnya kecenderungan individu untuk menarik diri secara emosional. Hasil penelitian ini dengan demikian memperkuat bukti empiris bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi merupakan aspek yang berkaitan erat dengan keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya.

Hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui Conservation of Resources Theory (COR) yang dikemukakan Hobfoll (1989). Teori ini menjelaskan bahwa individu berusaha memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang dimiliki, termasuk waktu, energi, dan sumber daya psikologis. Ketika tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, individu mengalami kehilangan sumber daya (resource loss) yang dapat meningkatkan kelelahan psikologis. Kondisi tersebut selanjutnya dapat berkaitan dengan berkurangnya antusiasme, rasa memiliki, dan keterikatan afektif terhadap pekerjaan. Aspek-aspek tersebut merupakan karakteristik yang relevan dengan dimensi emotional quiet quitting sebagaimana dikemukakan Patel et al. (2025).

Temuan ini juga memperkuat posisi emotional quiet quitting sebagai bentuk penarikan diri yang tidak selalu tampak dalam perilaku kerja secara langsung. Ketika sumber daya personal semakin terbatas akibat ketidakseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, karyawan dapat mempertahankan pemenuhan tugas formal tetapi mengurangi keterlibatan emosionalnya. Oleh karena itu, work-life balance dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai kondisi yang berkaitan dengan terpeliharanya keterikatan emosional karyawan, bukan sekadar kemampuan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Perbedaan Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan signifikan berdasarkan jenis kelamin pada kedua variabel. Karyawan laki-laki memiliki work-life balance yang lebih tinggi dibandingkan perempuan, sedangkan perempuan memiliki tingkat emotional quiet quitting yang lebih tinggi. Pola tersebut menunjukkan adanya hubungan yang konsisten antara kedua temuan: kelompok yang memiliki work-life balance lebih rendah juga menunjukkan kecenderungan emotional quiet quitting yang lebih tinggi.

Temuan ini sejalan dengan konsep dual burden dalam kajian work-family conflict. Cerrato dan Cifre (2018) menjelaskan bahwa perempuan secara sosial cenderung menghadapi beban tugas domestik yang lebih besar sehingga lebih rentan mengalami konflik antara peran pekerjaan dan keluarga. Beban peran yang berlapis dapat meningkatkan tekanan psikologis dan mengurangi sumber daya yang tersedia untuk mempertahankan keterlibatan dalam pekerjaan.

Dalam konteks penelitian ini, kondisi tersebut dapat membantu menjelaskan mengapa kelompok perempuan memiliki mean rank emotional quiet quitting yang lebih tinggi.

Hasil ini memberikan implikasi bahwa dukungan organisasi terhadap work-life balance perlu mempertimbangkan perbedaan pengalaman karyawan berdasarkan jenis kelamin. Upaya mempertahankan keterikatan emosional tidak cukup hanya berfokus pada tuntutan pekerjaan, tetapi juga perlu memperhatikan kemungkinan adanya tuntutan kehidupan personal yang berbeda antar kelompok karyawan.

Perbedaan Berdasarkan Usia

Berbeda dengan jenis kelamin, usia tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan terhadap work-life balance maupun emotional quiet quitting. Nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,060 dan 0,151 menunjukkan bahwa variasi usia dalam rentang 18-29 tahun belum menghasilkan perbedaan yang bermakna pada kedua variabel.

Temuan ini sejalan dengan pandangan mengenai karakteristik generasi yang menyatakan bahwa individu dalam kelompok generasi yang sama cenderung memiliki nilai, sikap, dan karakteristik psikologis yang relatif serupa karena dibentuk oleh pengalaman sosial dan historis yang berdekatan (Putra, 2016). Meskipun responden berada pada rentang usia yang berbeda, seluruhnya termasuk dalam Generasi Z sehingga memiliki konteks generasional yang sama. Kesamaan konteks tersebut dapat menjadi salah satu penjelasan mengapa usia tidak menjadi pembeda signifikan dalam penelitian ini.

Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa perbedaan usia dalam satu kelompok generasi belum tentu menjadi indikator yang kuat untuk membedakan kondisi work-life balance dan emotional quiet quitting. Dengan demikian, karakteristik generasional dapat memiliki relevansi yang lebih besar daripada perbedaan usia internal dalam kelompok Generasi Z yang diteliti.

Perbedaan Berdasarkan Sistem Kerja

Sistem kerja menunjukkan perbedaan signifikan pada kedua variabel. Kelompok hybrid memiliki work-life balance tertinggi, sedangkan kelompok WFH memiliki emotional quiet quitting tertinggi. Pada saat yang sama, kelompok hybrid memiliki emotional quiet quitting terendah. Pola tersebut memberikan temuan yang menarik karena fleksibilitas kerja tidak selalu menghasilkan kondisi psikologis yang lebih baik apabila diterapkan sepenuhnya dari rumah.

Tingginya work-life balance pada kelompok hybrid dapat dikaitkan dengan adanya fleksibilitas dalam mengatur waktu dan lokasi kerja. Sistem tersebut memungkinkan karyawan memperoleh manfaat fleksibilitas tanpa sepenuhnya kehilangan interaksi langsung dengan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, kondisi tersebut berjalan searah dengan rendahnya emotional quiet quitting, sehingga memperkuat pola hubungan negatif antara work-life balance dan emotional quiet quitting yang ditemukan dalam analisis utama.

Sebaliknya, kelompok WFH menunjukkan mean rank emotional quiet quitting paling tinggi, meskipun jumlah responden WFH hanya 13 orang. Dalam pembahasan skripsi, temuan tersebut dikaitkan dengan tinjauan Figueiredo, Margaça, dan Sánchez-García (2025), yang menunjukkan bahwa kerja jarak jauh dapat menghadirkan risiko isolasi sosial dan kesepian akibat berkurangnya interaksi langsung dengan rekan kerja, serta kaburnya batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut dapat berkaitan dengan menurunnya kesejahteraan psikologis dan keterikatan emosional terhadap organisasi.

Namun, hasil tersebut perlu dibaca secara proporsional karena komposisi kelompok WFH jauh lebih kecil dibandingkan WFO dan hybrid. Oleh sebab itu, temuan ini lebih tepat dipahami sebagai pola empiris dalam sampel penelitian, bukan sebagai dasar untuk menyimpulkan bahwa sistem WFH secara umum menyebabkan emotional quiet quitting. Sebaliknya, temuan yang

relatif lebih konsisten adalah bahwa kelompok hybrid menunjukkan kombinasi work-life balance yang lebih tinggi dan emotional quiet quitting yang lebih rendah.

Integrasi Temuan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan pola yang konsisten bahwa kondisi work-life balance berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaan. Hubungan negatif yang kuat pada analisis regresi diperkuat oleh temuan berdasarkan jenis kelamin dan sistem kerja. Karyawan laki-laki yang memiliki mean rank work-life balance lebih tinggi juga menunjukkan emotional quiet quitting yang lebih rendah, sedangkan kelompok hybrid menunjukkan pola serupa. Sebaliknya, kelompok perempuan dan WFH menunjukkan kecenderungan emotional quiet quitting yang lebih tinggi.

Temuan tersebut memperluas kajian psikologi industri dan organisasi dengan memberikan bukti empiris mengenai hubungan work-life balance dengan dimensi emosional quiet quitting, bukan hanya fenomena quiet quitting secara umum. Dalam kerangka Patel et al. (2025), aspek emosional mencakup berkurangnya keterikatan dan keterlibatan psikologis terhadap pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi merupakan salah satu aspek yang berkaitan kuat dengan munculnya kondisi tersebut.

Dengan demikian, kontribusi utama penelitian ini terletak pada penguatan bukti bahwa work-life balance bukan hanya berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, tetapi juga dengan kecenderungan mempertahankan atau mengurangi keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Temuan mengenai sistem kerja juga menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja, khususnya dalam pola hybrid, memiliki relevansi dalam konteks work-life balance dan emotional quiet quitting pada Generasi Z.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance berperan negatif dan signifikan terhadap emotional quiet quitting pada karyawan Generasi Z yang bekerja di Jakarta. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, semakin rendah kecenderungan karyawan mengalami *emotional quiet quitting*. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya perbedaan *work-life balance* dan *emotional quiet quitting* berdasarkan jenis kelamin dan sistem kerja, tetapi tidak berdasarkan usia. Karyawan laki-laki menunjukkan *work-life balance* yang lebih tinggi dan *emotional quiet quitting* yang lebih rendah dibandingkan perempuan, sedangkan kelompok dengan sistem kerja *hybrid* menunjukkan pola paling positif, yaitu *work-life balance* tertinggi dan *emotional quiet quitting* terendah.

Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi merupakan aspek penting dalam mempertahankan keterikatan emosional karyawan Generasi Z terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kondisi *work-life balance* dalam pengelolaan karyawan, termasuk melalui pengaturan kerja yang mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor lain di luar *work-life balance* yang berpotensi berkaitan dengan *emotional quiet quitting*, serta melibatkan karakteristik sampel yang lebih beragam untuk memperluas pemahaman mengenai fenomena tersebut.

Daftar Referensi

- Azizah, P. N., Manullang, Y. C., Ramadhan, Y. A., Purwaningrum, E. K., Fitriana, H., & Pinanda, D. A. R. (2025). Penyusunan skala *quiet quitting* pada karyawan Gen Z di Indonesia. *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 3(3), 984-996. <https://doi.org/10.60126/maras.v3i3.1142>
- Benítez-Márquez, M. D., Sánchez-Teba, E. M., Bermúdez-González, G., & Núñez-Rydman, E. S. (2022). Generation Z within the workforce and in the workplace: A bibliometric analysis. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 736820.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.736820>

- Cerrato, J., & Cifre, E. (2018). Gender inequality in household chores and work-family conflict. [Data bibliografis lengkap tidak tercantum dalam cuplikan daftar pustaka skripsi yang tersedia.]
- Deloitte. (2023). *2023 Gen Z and millennial survey*. Deloitte Global.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hare, R. (2022). Quiet quitting: A new workplace phenomenon. Dikutip dalam Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet quitting—causes and opportunities. *Business and Management Research*, 12(1), 9-18. <https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. [Data bibliografis lengkap tidak muncul dalam cuplikan daftar pustaka yang berhasil ditelusuri.]
- Karina, [inisial/nama lengkap tidak tercantum dalam cuplikan daftar pustaka yang tersedia]. (2025). [Data bibliografis lengkap tidak tercantum dalam cuplikan daftar pustaka skripsi yang tersedia.]
- Kusumawati, Y. T., Setyadi, D., Maria, S., & Lestari, D. (2025). The impact of work-life conflict and technology-related anxiety on quiet quitting: The moderating role of organizational support among internal auditors in higher education institutions. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 8(6).
- Listiorini, D., Feriandy, & Ningsih, W. (2025). Work life balance and mental health being of Generation Z in the digital industry. *International Journal of Applied Business and Management (IJABM)*, 4(2), 285-294. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v4i2.170>
- Malhotra, N. K. (2020). *Marketing research: An applied orientation* (7th ed.). Pearson.
- Marwa, S., & Kusuma, R. C. S. D. (2025). The effects of job burnout, work-life balance, and job satisfaction on quiet quitting among Generation Z employees in Yogyakarta. *Journal of Applied Business Administration (JABA)*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nabila, S. L., & Siswanti, Y. (2025). Analisis pengaruh work-life balance terhadap quiet quitting pada Generasi Z melalui mediasi psychological safety dan work engagement. *Community Engagement and Emergence Journal (CEEJ)*. <https://journal.yrpioku.com/index.php/ceej/article/view/9728>
- Nguyen, H. T., & Vu, M. H. (2025). Quiet quitting: Insights from Generation Z workers in Vietnam. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 13(1), 8267-8282. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v13i01.em08>
- Patel, [inisial/nama lengkap tidak tercantum dalam cuplikan daftar pustaka yang tersedia]. (2025). [Data bibliografis lengkap tidak tercantum dalam cuplikan daftar pustaka skripsi yang tersedia.]
- Prakasa, M. B., Adinegara, I. G. N. J., Komalasari, Y., & Trimurti, C. P. (2025). Quiet quitting decision making based on work-life balance mediated by burnout in Generation Z at Intercontinental Hotel Bali. *The Es Economics and Entrepreneurship*, 3(3), 267-272.

<https://doi.org/10.58812/esee.v3i03.521>

- Putra, Y. S. (2016). Theoretical review: Teori perbedaan generasi. *Among Makarti*, 9(18), 123-134. <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/142>
- Rodwell, J. (2024). Using longitudinal trajectories of working hours to search for quiet quitters: Characterizing their imprints. *Administrative Sciences*, 14(8), 170. <https://doi.org/10.3390/admsci14080170>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Shadiqi, M. A. (2023). *Statistik untuk penelitian psikologi dengan SPSS: Lengkap dengan ilustrasi dan cara pelaporan American Psychological Association*. Rajawali Pers.
- Stankovic, M., & Slavkovic, M. (2025). Quality of work life determinants of healthcare professionals' quiet quitting: Towards individual difference. *Healthcare*, 13(13), 1547. <https://doi.org/10.3390/healthcare13131547>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.