

Peran Psychological Contract Breach terhadap Quiet Quitting: Employee Voice sebagai Pemediasi

Wahyu Sutrisno¹, Ridwan Saptoto²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada

email : wahyusutrisno@mail.ugm.ac.id , ridwan_psychology@ugm.ac.id

Abstrak. Retensi karyawan telah diakui secara luas sebagai aspek penting dari keberlanjutan organisasi dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif. Karyawan dianggap sebagai salah satu aset paling berharga bagi organisasi, sehingga strategi retensi sangat penting. Namun, banyak tantangan yang muncul dalam proses ini salah satu fenomenanya adalah *quiet quitting*, yang menjadi terkenal melalui platform TikTok dan dipopulerkan oleh Brian Creely. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris model teoritis yang memposisikan *psychological contract breach* (PCB) sebagai antededen dari *quiet quitting* (QQ), dengan *employee voice* (EV) yang bertindak sebagai mediator potensial. Metode survei kuantitatif digunakan dengan menggunakan *purposive sampling*, yang melibatkan 378 partisipan dari berbagai sektor pekerjaan di seluruh Indonesia. Data dianalisis menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM) dengan perangkat lunak AMOS, temuannya mengungkapkan bahwa PCB secara signifikan berkontribusi terhadap QQ ($\beta = 0,430$; $p < 0,01$). Namun, EV - baik *promotive* maupun *prohibitive* - ditemukan tidak memediasi hubungan ini ($p > 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika terjadi PCB, karyawan cenderung memilih diam atau mengurangi partisipasi kerja (QQ) daripada merespon dengan bersuara terhadap ketidakpuasannya secara terbuka. Hal tersebut terjadi karena individu lebih memilih untuk diam daripada merespon dengan suara dengan pertimbangan terkait dengan keamanan kerja sehingga memutuskan untuk melakukan penarikan diri. Penelitian ini menyoroti pentingnya pemenuhan kontrak psikologis dan menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis untuk mendorong EV dan mencegah QQ.

Kata kunci : *psychological contract breach, quiet quitting, employee voice, structural equation modelling.*

The Role of Psychological Contract Breach in Quiet Quitting: Employee Voice as a Mediator

Wahyu Sutrisno¹, Ridwan Saptoto²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada

email : 1wahyusutrisno@mail.ugm.ac.id , 2ridwan_psychology@ugm.ac.id

Abstract. *Employee retention has been widely recognized as a critical aspect of organizational sustainability, particularly in today's highly competitive business environment. Employees are considered one of the most valuable assets to an organization, making retention strategies essential. However, various challenges arise in this process, one of which is the phenomenon of quiet quitting, which gained popularity through the TikTok platform and was popularized by Brian Creely. This study aims to empirically examine a theoretical model that positions psychological contract breach (PCB) as an antecedent of quiet quitting (QQ), with employee voice (EV) serving as a potential mediating variable. A quantitative survey method was employed using purposive sampling, involving 378 participants from various occupational sectors across Indonesia. The data were analyzed using structural equation modeling (SEM) via AMOS software. The findings reveal that PCB significantly contributes to quiet quitting ($\beta = 0.430$; $p < 0.01$). However, employee voice—both promotive and prohibitive—was not found to mediate this relationship ($p > 0.05$). These results suggest that when employees experience PCB, they tend to disengage or withdraw from their work responsibilities rather than expressing their dissatisfaction openly. This tendency may stem from employees prioritizing job security, thereby opting for silence over voice as a self-protective strategy. The study highlights the importance of maintaining psychological contract fulfillment and fostering a psychologically safe work environment to encourage employee voice and prevent quiet quitting.*

Keywords : *psychological contract breach, quiet quitting, employee voice, structural equation modelling.*