

Intisari

Quiet quitting adalah perilaku karyawan yang secara sadar membatasi aktivitas kerjanya hanya pada deskripsi tugas yang telah ditentukan tanpa berusaha melampauinya. Fenomena ini semakin meluas di kalangan Generasi Z, yang dikenal memiliki karakteristik serta kebutuhan berbeda dibanding generasi sebelumnya. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran terkait potensi penurunan produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji peran keterikatan kerja, kepuasan kerja, serta gaya kepemimpinan transformasional dalam memengaruhi kecenderungan *quiet quitting* pada Generasi Z.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS 4.0. Sampel terdiri dari 264 karyawan Generasi Z di Indonesia yang telah bekerja minimal enam bulan. Hasil analisis menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan *quiet quitting*, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Selain itu, peran pemimpin transformasional terbukti memperkuat hubungan negatif antara keterikatan kerja dan kecenderungan *quiet quitting*, namun tidak memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku tersebut.

Kata Kunci: *Quiet Quitting*, Keterikatan Kerja, Kepuasan Kerja, Pemimpin Transformasional, Generasi Z

Abstract

Quiet quitting is a behavior in which employees limit their efforts strictly to their assigned job responsibilities without exceeding them. This phenomenon is becoming increasingly common among Generation Z, who are known for having different characteristics and needs compared to previous generations. This situation raises concerns about potential declines in employee productivity and loyalty. Therefore, this study examines the influence of work engagement, job satisfaction, and transformational leadership on the tendency of quiet quitting among Generation Z employees.

This study uses a quantitative approach with Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) via SmartPLS 4.0 software. The sample consists of 264 Generation Z employees in Indonesia who have at least six months of work experience. The results show that work engagement has a significant negative effect on the tendency toward quiet quitting, while job satisfaction does not have a significant impact. Furthermore, transformational leadership strengthens the negative relationship between work engagement and quiet quitting but does not significantly moderate the effect of job satisfaction on this behavior.

Keywords: Quiet Quitting, Work Engagement, Job Satisfaction, Transformasional Leadership, Generation Z