

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan bagian integral dari kehidupan manusia dewasa yang tidak hanya bertujuan untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga berkontribusi terhadap aktualisasi diri dan kebermaknaan hidup. Berdasarkan konteks ketenagakerjaan pekerja diartikan sebagai individu yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah sebagai imbalan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja.

Perkembangan dunia kerja pada era modern membawa berbagai perubahan dalam cara individu memandang pekerjaan dan karier. Pekerjaan tidak lagi dipahami hanya sebagai sarana untuk aktualisasi diri dan berkontribusi bagi masyarakat. Tapi sekarang, banyak orang melihat pekerjaan hanya sebagai kewajiban atau alat untuk mencukupi kebutuhan hidup. Perubahan ini tentunya juga dipengaruhi oleh tekanan hidup yang semakin tinggi, masalah ekonomi, serta perubahan nilai-nilai sosial. Akibatnya, banyak orang tidak lagi merasa pekerjaan itu bermakna, melainkan hanya rutinitas yang harus dijalani demi hidup tenang. Situasi ini semakin memperkuat dinamika kerja modern yang membutuhkan produktivitas tinggi, persaingan ketat, dan kemampuan beradaptasi dengan

cepat. Hal ini seringkali menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunnya semangat kerja.

Ketika seseorang merasa tidak lagi mendapatkan makna atau perasaan terlibat dalam pekerjaannya, mereka cenderung menjauh secara psikologis dari pekerjaan. Fenomena ini disebut *quiet quitting*, yaitu saat seseorang tetap menjalankan tugas sesuai tanggung jawab minimum, tapi tanpa rasa semangat atau komitmen tambahan. Beberapa tahun terakhir, istilah *quiet quitting* menjadi perbincangan luas di dunia kerja dan mulai viral di media sosial. Menurut Robinson, (2022) *quiet quitting* merujuk pada kondisi ketika para pekerja membatasi kontribusi hanya pada deskripsi tugas minimum tanpa keterlibatan emosional yang lebih, tanpa benar-benar mengundurkan diri dari pekerjaannya. Fenomena ini menandai perubahan pada sikap para pekerja yang mulai menyadari pentingnya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan yang biasa disebut dengan istilah *work-life balance*.

Secara global, fenomena *quiet quitting* mencapai angka 59%. Sementara di kawasan Asia Tenggara berdasarkan survei yang dilakukan oleh Gallup bernama *State of the Global Workplace 2023 Report* menyatakan bahwa 68 % karyawan di Asia Tenggara berada dalam kondisi *quiet quitting*. Dengan penambahan 1% dari tahun sebelumnya, dan 6% dalam posisi *loud quitting* dan hanya sekitar 26% yang merasa *engagement* atau terkoneksi secara positif dengan tempat kerjanya (Gallup, 2023).

Fenomena *quiet quitting* tidak hanya ditemukan pada pekerja di berbagai negara, tetapi juga mulai terlihat dalam konteks ketenagakerjaan Indonesia. Perkembangan dunia kerja Indonesia yang semakin kompetitif, perubahan ekspektasi pekerja terhadap organisasi, serta meningkatnya perhatian terhadap kesehatan mental di tempat kerja turut memengaruhi cara pekerja menjalankan perannya dalam organisasi. Berbagai survei menunjukkan bahwa sebagian pekerja Indonesia mengalami ketidakpuasan terhadap kondisi kerja yang berkaitan dengan beban kerja, sistem penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta hubungan dengan atasan maupun rekan kerja. Situasi tersebut dapat memengaruhi munculnya perilaku kerja yang berorientasi pada pemenuhan kewajiban minimum.

Hasil survei JobStreet Indonesia (2023) menunjukkan bahwa sebagian pekerja merasa kurang puas terhadap kondisi kerja yang mereka alami. Keluhan yang paling sering disampaikan berkaitan dengan tingginya beban kerja, kurangnya apresiasi terhadap kinerja, keterbatasan peluang pengembangan karier, serta kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara harapan pekerja dengan pengalaman yang mereka peroleh di tempat kerja. Ketika kesenjangan tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang panjang, pekerja berpotensi mengalami penurunan motivasi dan keterikatan terhadap pekerjaan.

Fenomena *quiet quitting* menjadi semakin menarik untuk dikaji ketika dikaitkan dengan karakteristik generasi milenial. Generasi milenial merupakan generasi yang lahir diantara tahun 1981 hingga 1996 (Dimock, 2015). Generasi milenial aktif mendominasi angkatan kerja di Indonesia. Berdasarkan data dari Databoks Katadata (2023) generasi milenial menyumbang sekitar 33,75% dari total tenaga kerja di Indonesia dan generasi Z hanya sekitar 21,83%. Generasi milenial dalam konteks dunia organisasi dan pekerjaan dikenal memiliki karakteristik yang unik dan berbeda dari generasi sebelumnya, seperti kebutuhan akan makna dalam pekerjaan, preferensi terhadap keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, serta kecenderungan untuk tidak loyal pada organisasi yang tidak memenuhi ekspektasi nilai pribadinya (Ng, Schweitz, & Lyons, 2010). Generasi ini juga menghargai lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, serta memiliki harapan besar terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan diri yang berkelanjutan.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh IDN *research institute* pada tahun 2019 menunjukan bahwa generasi milenial cenderung hanya bertahan dalam suatu pekerjaan selama 2-3 tahun sebelum mencari kesempatan di tempat lain. Sikap ini sangat berbeda dengan generasi sebelumnya, yaitu generasi X yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Generasi X lebih mengutamakan stabilitas ekonomi dalam karier mereka, sehingga pergerakan keluar dan masuk karyawan di generasi ini tergolong minim (Perdana, 2019).

Generasi milenial menjadi salah satu kelompok usia produktif terbesar dalam dunia kerja. Dibandingkan generasi sebelumnya, generasi milenial tumbuh pada masa perkembangan teknologi informasi yang pesat, perubahan sosial yang dinamis, serta meningkatnya akses terhadap berbagai sumber informasi. Pengalaman tersebut membentuk pola pikir dan nilai-nilai kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya.

Karakteristik tersebut menjadikan generasi milenial lebih sensitif terhadap berbagai kondisi yang terjadi di lingkungan kerja. Ketika organisasi dianggap tidak mampu memenuhi harapan yang dimiliki, generasi milenial cenderung menunjukkan penurunan keterikatan terhadap pekerjaan. Bentuk penurunan keterikatan tersebut dapat terlihat melalui berkurangnya antusiasme dalam bekerja. Menurunnya partisipasi dalam kegiatan organisasi, berkurangnya inisiatif untuk melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab formal, hingga munculnya kecenderungan untuk bekerja sebatas memenuhi tuntutan pekerjaan yang telah ditetapkan. Karakteristik tersebut memiliki keterkaitan dengan konsep *quiet quitting* yang menekankan pembatasan kontribusi kerja pada batas minimum yang diwajibkan organisasi.

Dinamika dunia kerja di Sumatera Barat sangat unik, dimana budaya Minangkabau menekankan nilai-nilai kerja keras, tanggung jawab, dan religius yang tinggi. Disisi lain perkembangan dunia kerja di Sumatera Barat terutama sektor formal seperti pendidikan, pemerintahan, dan jasa menghadirkan tekanan yang tak kalah kompleks, beban kerja yang

meningkat, tuntutan profesionalisme, namun seringkali tidak diimbangi dengan penghargaan yang setimpal atau ruang untuk aktualisasi diri.

Salah satu fenomena menurunnya kualitas pelayanan publik di Kota Sawahlunto terlihat pada sektor kesehatan. Berdasarkan pemberitaan di media Antara Sumbar pada 27 Oktober 2025 menunjukkan masih adanya keluhan masyarakat terhadap pelayanan RSUD Sawahlunto, sehingga pemerintah daerah melakukan evaluasi dan penguatan sistem pengaduan sebagai respons atas rendahnya kepuasan masyarakat. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam kinerja aparatur pelayanan publik. Sejalan dengan itu, penelitian Emi Handrina (2022) menemukan bahwa masyarakat menilai pelayanan RSUD Sawahlunto berbelit-belit, kurang ramah, serta belum memenuhi standar mutu pelayanan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kualitas pelayanan tenaga medis dan sikap kerja pegawai berpengaruh terhadap kepercayaan publik dan intensi pasien untuk kembali menggunakan layanan kesehatan.

Fenomena rendahnya kualitas layanan yang ditandai dengan minimnya responsivitas, empati, dan inisiatif kerja tersebut secara teoretis berkaitan dengan konsep *quiet quitting* , yaitu kondisi ketika pekerja tetap menjalankan tugas formalnya namun tanpa keterlibatan psikologis dan komitmen yang optimal terhadap pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, Peneliti mencari data terkait fenomena *quiet quitting* pada pekerja di Kota Sawahlunto dengan melakukan wawancara. Wawancara dilakukan kepada salah satu guru SLTA di Kota sawahlunto. Berikut

kutipan wawancara yang peneliti lakukan pada 23 Januari 2026 dengan subjek inisial RA berusia 31 tahun.

“..Saya enjoy dengan pekerjaan saya saat ini, tugas yang diberikat juga saya merasa ga terbebani, tapi kalau mengerjakan tugas yang bukan kewajiban saya dan ga ada imbalannya ya saya ga mau, ngapain..kalau ada pekerjaan di sekolah ya saya lakukan di jam kerja saja dan kalau sudah waktunya pulang ya berarti pekerjaan selesai, dan besok dilanjutkan lagi kalau ada yang belum siap..bagi saya kalau saya mengerjakan apa yang bukan tanggung jawab saya dan nanti hasilnya terjadi hal yang ga saya inginkan, pasti bakal bikin merasa putus asa malah jadi bikin ga semangat lagi..jadi ya cukup kerja sesuai juknis yang ditekan sebelumnya”

Berdasarkan wawancara tersebut peneliti memperoleh fakta bahwa subjek mampu bertahan pada tempat dia bekerja saat ini, tapi subjek akan membedakan antara urusan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, subjek akan bekerja sesuai dengan *jobdesk* yang disepakati sebelumnya dan akan menimbang kembali manfaat yang diperoleh apabila ingin mengerjakan tugas yang sebenarnya bukan tugasnya ,subjek juga menimbang dampak psikologis apabila dia tidak mampu melakukan pekerjaan tersebut.

Wawancara kedua peneliti lakukan pada subjek A yang berusia 40 tahun seorang guru SLTP di Kota sawahlunto pada 24 Januari 2026 berikut kutipan wawancara yang peneliti lakukan.

“Saya nyaman dengan pekerjaan saya saat ini, kalau terkait urusan sekolah sama urusan pribadi saya, saya merasa mampu membedakan waktu antara keduanya, saya biasanya akan menetapkan batasan contohnya saya tidak akan memeriksa email sekolah setelah jam kerja,kemudian menggunakan perangkat terpisah anatara urusan sekolah dan pribadi saya, jadi hp saya ada dua..kalau urusan pulang dari sekolah saya akan datang dan pulang sesuai jadwal,ngapain saya lama-lama di sekolah”

Berdasarkan wawancara tersebut peneliti mendapati bahwa subjek A mampu membedakan antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan membedakan perangkat yang digunakan serta tidak membuka email kantor ketika sudah selesai bekerja subjek juga memilih untuk kehadiran sesuai dengan jadwal dan memilih untuk tidak berlama-lama di tempat kerja. Lebih lanjut wawancara ketiga peneliti lakukan pada seorang pegawai di instansi kota Sawahlunto yang berinisial N berusia 43 tahun pada tanggal 24 Januari 2026 berikut kutipan hasil wawancara yang peneliti lakukan.

“Menurut ibuk yang ibuk lakukan saat ini sudah memenuhi harapan dari kantor hanya saja untuk melakukan apa yang bukan menjadi tanggung jawab ibuk, ibuk akan memilih untuk tidak melakukannya karena belum tentu juga teman ibuk yang lain akan membantu ketika ibuk butuh bantuan, lagipun semua orang sudah ada porsinya masing-masing, kalau semuanya diikutin stress kita jadinya”

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan didapati bahwa subjek akan mengerjakan apa yang telah menjadi bagian tugasnya dan memilih untuk tidak melakukan tugas tambahan dikarenakan, bantuan serupa belum tentu didapatkan dari orang lain, dan hal ini dia lakukan agar tidak stress ditempat kerja.

Adanya fenomena *quiet quitting* memang berdampak positif bagi pekerja, seperti menjaga kesehatan mental dan mengurangi stres. Namun, jika berlangsung terus-menerus, fenomena ini akan berdampak negatif bagi kerjasama tim dan produktivitas di tempat kerja. Karyawan yang hanya bekerja dengan batas minimum, tanpa inisiatif atau keterlibatan emosional yang lebih, cenderung akan menghambat kolaborasi,

menurunnya semangat kerja sama dalam tim. Hal ini juga dapat memperlambat pencapaian target organisasi. Selain itu lingkungan kerja akan menjadi pasif, kurang inovatif dan menurunkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sehingga menjadi tantangan besar bagi manajemen dalam membangun budaya kerja yang sehat dan produktif.

Faktor utama yang memicu *quiet quitting* antara lain adalah manajemen yang buruk, ketidakjelasan ekspektasi kerja, serta kurangnya perhatian dan dukungan dari atasan kepada karyawan. Selain itu, banyak pekerja merasa bahwa lingkungan kerja mereka gagal memenuhi janji terkait kesejahteraan, pengembangan karier, dan budaya organisasi yang positif (Gallup, 2022). Temuan ini menegaskan bahwa aspek psikologis dan sosial di tempat kerja berperan penting dalam menentukan tingkat keterlibatan karyawan. Kurangnya *work engagement* juga menjadi salah satu faktor signifikan yang mendorong munculnya perilaku *quiet quitting*, karena karyawan yang tidak merasa terikat secara emosional maupun kognitif dengan pekerjaan cenderung hanya melakukan tugas sebatas kewajiban tanpa adanya dorongan untuk berkontribusi lebih.

Salah satu faktor psikologis yang diyakini berperan terhadap munculnya perilaku *quiet quitting* pada pekerja adalah kondisi *disengagement* atau keterlepasan dari pekerjaan. *Disengagement* menggambarkan keadaan ketika individu tidak lagi terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaannya, sehingga partisipasi dan semangat kerja menjadi kurang (Kahn, 1990). Individu yang

mengalami *disengagement* cenderung menunjukkan penurunan motivasi, rasa memiliki terhadap pekerjaan. Kondisi ini selaras dengan fenomena *quiet quitting* , di mana karyawan tidak benar-benar berhenti bekerja, tetapi menarik diri secara psikologis dan menolak melakukan hal di luar deskripsi pekerjaannya (Robinson, 2022).

Work engagement didefinisikan sebagai keadaan positif dan memuaskan yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*) dalam bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi menunjukkan antusiasme, fokus, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi lebih pada organisasi (Schaufell, W. B., & Bakker, 2004). Penelitian yang dilakukan oleh Saks menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap peningkatan komitmen dan menurunkan perilaku menarik diri dari pekerjaan. Oleh karena itu, ketika *work engagement* menurun dan berubah menjadi *disengagement*, risiko terjadinya *quiet quitting* akan semakin tinggi, terutama pada pekerja milenial yang cenderung sensitif terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Saks, 2006).

Berdasarkan survei Gallup pada tahun 2022 dalam laporan *State of the Global Workplace*, tingkat *employee engagement* di kawasan Asia Tenggara hanya mencapai sekitar 19%, artinya mayoritas pekerja tergolong tidak terlibat (*disengaged*) dengan pekerjaan mereka. Fenomena ini turut mencerminkan situasi di Indonesia, di mana banyak karyawan

hadir secara fisik di tempat kerja, namun secara psikologis tidak benar-benar terhubung dengan pekerjaannya (Gallup, 2022).

Selanjutnya, penelitian Zhafira, Damrus, dkk (2023) menjelaskan bahwa sebagian besar pekerja di Indonesia berada pada kategori *not engaged*, yang berarti kurang memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Kondisi tersebut memperkuat potensi terjadinya *disengagement* dan pada akhirnya dapat memunculkan perilaku *quiet quitting*. Penelitian oleh Sari dan Kurniawan (2023) menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Indonesia berada dalam kondisi *not engaged*, yaitu masih menjalankan tugas tetapi tanpa antusiasme atau keterikatan emosional terhadap organisasi. Kondisi ini memperlihatkan bahwa *disengagement* telah menjadi masalah nyata yang berpotensi menurunkan produktivitas serta meningkatkan perilaku menarik diri seperti *quiet quitting* (Sari, N., & Kurniawan, 2023).

Beberapa faktor berkontribusi terhadap meningkatnya *disengagement* di kalangan pekerja Indonesia. Pertama, beban kerja berlebihan dan tekanan psikologis menjadi salah satu pemicu utama. Studi oleh Putri dan Wijayanti (2023) menemukan bahwa *job-related anxiety* dan *job frustration* memiliki pengaruh signifikan terhadap *job disengagement* pada karyawan di Jakarta. Ketika individu mengalami kelelahan emosional dan kehilangan rasa kendali atas pekerjaan, mereka cenderung menarik diri secara psikologis. Kedua, minimnya penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja juga menjadi penyebab umum *disengagement*. Karyawan yang

merasa usahanya tidak dihargai akan mengalami penurunan motivasi dan kehilangan rasa memiliki terhadap organisasi (Putri, A., & Wijayanti, 2023).

Budaya kerja di Indonesia yang masih menekankan hierarki dan komunikasi satu arah juga dapat memicu *disengagement*. Karyawan yang tidak memiliki ruang untuk menyampaikan aspirasi atau ide inovatif cenderung merasa terpinggirkan dan tidak memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Gallup (2023) yang menunjukkan bahwa *lack of voice* atau minimnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan menjadi salah satu prediktor kuat *disengagement*. Dalam jangka panjang, kondisi ini bukan hanya mengurangi semangat kerja, tetapi juga menumbuhkan perilaku pasif seperti *quiet quitting*, di mana pekerja hanya melakukan tugas sesuai deskripsi kerja tanpa keterlibatan emosional dan rasa tanggung jawab lebih terhadap organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, dan Sugiyarta. (2024) menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara tingkat *engagement* dan kecenderungan *quiet quitting* pada pekerja di berbagai provinsi di Indonesia. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah keterikatan kerja seseorang, semakin tinggi pula kemungkinan munculnya perilaku *quiet quitting*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Surianto (2025) yang mengungkap bahwa dimensi *employee engagement* seperti

vigor, *dedication*, dan *absorption* berperan penting dalam menekan perilaku *quiet quitting* di kalangan pekerja sektor jasa.

Lebih lanjut, Rahmadara dan Rachmawati (2025) melalui studi kualitatif menemukan bahwa penyebab utama *quiet quitting* adalah menurunnya *employee engagement* akibat kepemimpinan yang kurang suportif dan tidak adanya penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Studi ini menegaskan bahwa peningkatan *work engagement* dapat menjadi strategi manajerial untuk mencegah *quiet quitting*. Penelitian lain oleh Attamimi dan Palupi (2024) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap *quiet quitting*, di mana kedua variabel tersebut memiliki hubungan erat dengan konsep *work engagement*.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat *work engagement* yang rendah atau kondisi *disengagement* merupakan salah satu faktor utama yang mendorong munculnya perilaku *quiet quitting* di tempat kerja. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi kuat untuk menguji lebih lanjut pengaruh *work engagement* terhadap *quiet quitting*.

Dalam pandangan Islam, pekerjaan dianggap sebagai bentuk aktivitas yang memiliki nilai ibadah jika dilakukan dengan niat yang benar dan dilakukan dengan sungguh-sungguh. Islam mengajarkan konsep *itqan*, yaitu sikap bekerja dengan serius, teliti, dan bertanggung jawab sehingga mampu menghasilkan kualitas kerja yang terbaik (Alfiani, 2022). Konsep

itqan menunjukkan bahwa pekerjaan tidak cukup hanya dilakukan secara rutin atau hanya untuk memenuhi tuntutan formal, tetapi memerlukan keterlibatan seseorang secara utuh dalam proses kerja, baik secara fisik, pikiran, maupun perasaan. Karena itu, pekerjaan dalam Islam juga mengandung tuntunan moral untuk memberikan hasil terbaik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (Zakiy, 2023). Prinsip kesungguhan dan konsistensi dalam bekerja juga disebutkan dalam Al-Qur'an melalui ayat Allah SWT berfirman dalam QS Al-Insyirah ayat 7:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya :

“Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain)” (QS. Al-Insyirah ayat 7)

Ayat ini mengandung arti bahwa seseorang diharuskan untuk memiliki semangat kerja yang konsisten, tidak bersikap diam setelah menyelesaikan tugas, dan tidak hanya melakukan pekerjaan secara seadanya. Menurut Quraish Shihab dalam tafsir Al-misbah secara etimologis, istilah *faragha* diartikan sebagai keadaan yang kosong setelah sebelumnya dipenuhi, baik dalam hal fisik maupun non-fisik, seperti selesainya suatu tugas atau hilangnya tekanan batin yang pernah ada (TafsirAlquran. id, 2025). Selanjutnya, istilah *fanshab* berasal dari kata *nashaba* yang berarti mendirikan atau menguatkan sesuatu, menunjukkan instruksi untuk segera berpindah pada kegiatan selanjutnya setelah menyelesaikan suatu tugas. Oleh karena itu, ayat ini mengajarkan supaya manusia tidak terjebak dalam

kekosongan yang tidak berarti, tetapi terus mengisi waktu dengan aktivitas yang produktif dan bermanfaat sebagai bentuk perbaikan diri yang berkelanjutan (TafsirAlquran. id, 2025).

Prinsip ini sejalan dengan *itqan* yang menekankan kesungguhan, usaha yang konsisten, dan partisipasi aktif dalam setiap tanggung jawab yang diemban. Selain yang terdapat dalam Al-Qur'an, konsep *itqan* juga diungkapkan secara langsung dalam hadis Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Al-Baihaqi:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Artinya:

"Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara itqan (professional)". (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

Hadis ini menekankan bahwa mutu dan komitmen dalam bekerja bukan sekadar tuntutan profesional, tetapi juga merupakan nilai yang dicintai oleh Allah SWT. Dengan kata lain, *itqan* tidak hanya berkaitan dengan hasil pekerjaan, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab, komitmen, dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya sebagai cerminan dari etika kerja Islami (Zakiy, 2023).

Penelitian ini dilakukan di Kota Sawahlunto karena kota ini memiliki karakteristik yang relevan untuk mengkaji fenomena *quiet quitting* dari perspektif psikologis. Berdasarkan data BPS (2025), Sawahlunto memiliki

tingkat kemiskinan terendah di Sumatera Barat (2,77%), sehingga tekanan ekonomi bukan faktor dominan dalam ketidakterlibatan kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa kebutuhan dasar bagi masyarakat, termasuk bagi para pekerja, telah relatif dipenuhi. Dalam situasi tersebut, para pekerja terutama dari generasi milenial mulai menginginkan pemenuhan kebutuhan psikologis yang lebih tinggi, seperti rasa penghargaan dan aktualisasi diri dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow, seseorang akan fokus memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi setelah kebutuhan dasar, seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman, sudah relatif dipenuhi (Maslow, 1943). Pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi ini sangat berkaitan dengan konsep keterlibatan dalam pekerjaan (*work engagement*), yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan saat bekerja (Schaufell, W. B., & Bakker, 2004). Schaufeli dan Bakker (2010) menjelaskan bahwa keterlibatan dalam pekerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga ditentukan oleh ketersediaan sumber daya di tempat kerja dan pemenuhan kebutuhan psikologis masing-masing individu. Ketika kebutuhan ini tidak terpenuhi, para pekerja cenderung mengalami penurunan dalam keterlibatan mereka di tempat kerja.

Kahn (1990) mengungkapkan bahwa individu yang tidak menemukan makna, rasa aman, dan penghargaan dalam pekerjaannya akan menjauh secara psikologis, meskipun secara fisik masih hadir ditempat kerja (Kahn, 1990). Hal ini sejalan dengan fenomena *quiet quitting* yang tercermin

dalam perilaku bekerja dengan memenuhi syarat minimum tanpa adanya keterlibatan emosional yang maksimal. Pada pekerja milenial kecenderungan ini semakin kuat karena mereka memiliki harapan yang lebih tinggi terkait makna dan pengembangan diri ditempat kerja (Twenge, J. M. dkk., 2010)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kota Sawahlunto (TPAK) juga tinggi, yaitu 73,54% (laki-laki 80,44% dan perempuan 67,34%), menunjukkan banyaknya penduduk usia produktif yang aktif bekerja. Ditambah lagi, profil pekerja di kota ini tersebar di berbagai sektor, seperti jasa (22.109 orang), manufaktur (9.105 orang), dan pertanian (3.920 orang), sehingga memungkinkan peneliti menjangkau data dari latar belakang pekerjaan yang beragam. Kondisi tersebut menjadikan Kota Sawahlunto sebagai lokasi yang strategis untuk meneliti peran *work engagement* terhadap *quiet quitting* dalam berbagai konteks kerja. Pekerja milenial yang merupakan generasi yang melek pada dunia digital dan mengutamakan keseimbangan antara kerja-hidup, berperan penting dalam mendorong perkembangan ekonomi kreatif dan digital di Sawahlunto. Adapun berdasarkan data dari BPS Kota Sawahlunto jumlah pekerja milenial yang bekerja di Kota Sawahlunto 12.630 orang atau 34,95% dari total penduduk yang bekerja yaitu sebesar 36.134.

Berdasarkan uraian tersebut penelitian mengenai pengaruh *work engagement* terhadap *quiet quitting* telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut berfokus

pada konteks pekerja di perusahaan besar atau wilayah perkotaan dengan dinamika kerja yang tinggi. Hingga saat ini, belum banyak penelitian yang menelaah didaerah dengan karakteristik sosial dan milenial di daerah dengan karakteristik sosial dan budaya kerja yang berbeda, seperti Kota Sawahlunto

Oleh karena itu peneliti melihat bahwasannya penelitian terkait pengaruh *work engagement* terhadap *quiet quitting* pada pekerja milenial di Kota Sawahlunto perlu dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian psikologis industri dan organisasi, serta menjadi acuan bagi instansi atau perusahaan terutama di wilayah Kota Sawahlunto dalam merancang strategi peningkatan keterlibatan kerja dan pencegahan terjadinya *quiet quitting* di kalangan generasi milenial.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perlu adanya rumusan masalah, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Apakah terdapat pengaruh *work engagement* terhadap *quiet quitting* pada pekerja milenial di Kota Sawahlunto?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian yang peneliti lakukan ini lebih terarah maka perlu adanya batasan masalah agar tidak terjadi penyimpangan dalam memahami persoalan diatas berikut batasan masalah dalam penelitian ini:

- 1) Apa kategori *work engagement* pada pekerja milenial di Kota Sawahlunto?.
- 2) Apa kategori *quiet quitting* pada pekerja milenial di Kota Sawahlunto?.
- 3) Apakah terdapat pengaruh antara *work engagement* terhadap *quiet quitting* pada pekerja milenial di Kota Sawahlunto?.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui kategori *work engagement* pada pekerja milenial di Kota Sawahlunto.
- 2) Untuk mengetahui kategori *quiet quitting* pada pekerja milenial di Kota Sawahlunto.
- 3) Untuk mengetahui apakah *work engagement* berpengaruh terhadap *quiet quitting* pada pekerja milenial di Kota Sawahlunto.

E. Kegunaan Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, dengan memberikan pemahaman baru mengenai faktor yang mempengaruhi perilaku *quiet quitting*.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi organisasi dan perusahaan, khususnya wilayah Kota Sawahlunto, dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia, Dengan memahami pentingnya *work engagement*, dan menciptakan cara untuk meningkatkan rasa keterikatan karyawan pada organisasi dan perusahaan dapat mengambil langkah preventif untuk mengurangi kecendernguan *quiet quitting* di kalangan pekerja.

F. Sistematika Penulisan

- BAB I : Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
- BAB II : Tinjauan pustaka yang terdiri dari teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, hubungan antara variabel, penelitian yang relevan, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.
- BAB III : Metodologi penelitian yang menjelaskan metode yang akan digunakan tentang penelitian mencakup waktu penelitian, subjek penelitian, sumber data, teknik pengambilan data, teknik analisis data.
- BAB IV : Hasil penelitian dan pembahasan, yang terdiri dari pelaksanaan penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.
- BAB V : Kesimpulan dan saran.