

Pengaruh *Quiet Quitting*, *Job Satisfaction* dan *Job Engagement* Terhadap *Employee Performance* dengan Mediasi *Turnover Intention* Karyawan Gen Z pada Perusahaan Jasa di Kabupaten Sumenep

Mareta Putri Ayu Sartika¹, Nurcholis Setiawan²

Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hayam Wuruk Perbanas, Surabaya, Indonesia^{1,2}

*Email Korespondensi: cholis@perbanas.ac.id

Diterima: 02-07-2026 | Disetujui: 09-07-2026 | Diterbitkan: 11-07-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of quiet quitting, job satisfaction, and job engagement on employee performance, with turnover intention as a mediating variable among Gen Z employees in service companies in Sumenep Regency. As generation Z enters the workforce, their unique characteristics potentially affect organizational dynamics, including a tendency toward quiet quitting and high turnover intention due to job dissatisfaction. This research employs a quantitative approach using Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS). Data were collected through questionnaires distributed to Gen Z employees in the service sector of Sumenep Regency. The results show that quiet quitting has a negative and significant impact on employee performance and a positive influence on turnover intention. Job satisfaction and job engagement negatively affect turnover intention, while Job Engagement positively impacts employee performance. Furthermore, turnover intention is proven to mediate the relationship between job satisfaction and employee performance. The implications of this study suggest that companies need to manage psychological factors influencing employee performance, including creating a supportive work environment that enhances engagement and job satisfaction to reduce quiet quitting and minimize turnover rates.

Keywords: *quiet quitting, job satisfaction, job engagement, turnover intention, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *quiet quitting*, *job satisfaction*, dan *job engagement* terhadap *Employee performance*, dengan niat berhenti kerja sebagai variabel mediasi antara karyawan Gen Z di perusahaan jasa di Kabupaten Sumenep. Saat Gen Z memasuki dunia kerja, karakteristik unik mereka berpotensi memengaruhi dinamika organisasi, termasuk kecenderungan *quiet quitting* dan *turnover intention* yang tinggi akibat *job satisfaction*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Gen Z di sektor jasa Kabupaten Sumenep. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *quiet quitting* memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap *employee performance* dan pengaruh positif terhadap *turnover intention*. *Job satisfaction* dan *job engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sedangkan *job engagement* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Lebih lanjut, *turnover intention* terbukti memediasi hubungan antara *job satisfaction* dan *employee performance*. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengelola faktor psikologis yang memengaruhi *employee performance*, termasuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung yang meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja untuk mengurangi *quiet quitting* dan

meminimalkan tingkat pergantian karyawan.

Katakunci: *quiet quitting, job satisfaction, job engagement, turnover intention, employee performance*

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Setiawan, N., & Putri Ayu Sartika, M. (2026). Pengaruh Quiet Quitting, Job Satisfaction dan Job Engagement Terhadap Employee Performance dengan Mediasi Turnover Intention Karyawan Gen Z pada Perusahaan Jasa di Kabupaten Sumenep. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(3), 2652-2662.
<https://doi.org/10.63822/dhms5j52>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam keberlangsungan dan kesuksesan sebuah organisasi. Di era globalisasi dan digitalisasi yang berkembang pesat, perusahaan menghadapi tantangan baru dalam mengelola tenaga kerja yang semakin didominasi oleh Generasi Z (Gen Z). Generasi ini memiliki karakteristik unik dibandingkan generasi sebelumnya, seperti generasi Milenial dan Gen X. Mereka dikenal sebagai generasi yang sangat akrab dengan teknologi digital, memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja, serta menaruh perhatian besar pada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*).

Meskipun Gen Z menawarkan keunggulan dalam hal adaptasi teknologi dan kreativitas, mereka juga menghadirkan tantangan tersendiri bagi perusahaan, terutama dalam aspek keterikatan kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Fenomena *quiet quitting* menjadi salah satu isu yang muncul di kalangan tenaga kerja Gen Z, di mana karyawan hanya melakukan tugas-tugas inti tanpa adanya keterlibatan lebih dalam pekerjaan. Fenomena ini bukan berarti mereka benar-benar berhenti dari pekerjaan, tetapi mereka tidak menunjukkan inisiatif atau upaya ekstra yang dapat meningkatkan produktivitas dan kontribusi terhadap organisasi. *Quiet quitting* sering kali disebabkan oleh ketidakpuasan dalam bekerja, kurangnya apresiasi dari perusahaan, serta ekspektasi yang tidak terpenuhi dalam hal pengembangan karier dan kesejahteraan karyawan.

Dalam lingkungan kerja modern, kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan keterikatan kerja (*job engagement*) menjadi faktor yang berperan penting dalam menentukan tingkat motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki niat mengundurkan diri (*turnover intention*) yang lebih rendah, sehingga mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi dalam jangka panjang. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja yang berkepanjangan dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan ekspektasi mereka. Selain itu, keterikatan kerja menjadi elemen penting dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif dan berdedikasi. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi dengan pekerjaannya cenderung lebih antusias, proaktif, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Di Kabupaten Sumenep, sektor jasa merupakan salah satu sektor utama yang menyerap tenaga kerja, termasuk dari kalangan Gen Z. Sektor ini membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga memiliki motivasi dan keterlibatan tinggi dalam pekerjaannya. Namun, tingginya tingkat *quiet quitting* dan *turnover intention* di kalangan karyawan muda menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan jasa di daerah ini. Ketidakkampuan perusahaan dalam mengelola faktor-faktor psikologis yang memengaruhi karyawan dapat berdampak pada turunnya produktivitas, meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, serta terganggunya stabilitas tim kerja dalam jangka panjang.

Berbagai studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa *job satisfaction* dan keterikatan kerja memiliki peran penting dalam menekan tingkat turnover dan meningkatkan *employee performance*. Namun, masih terdapat celah penelitian dalam memahami bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi, terutama dalam konteks Gen Z di sektor jasa. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *quiet quitting*, *job satisfaction*, dan keterikatan kerja terhadap *employee performance* dengan *turnover intention* sebagai variabel mediasi.

Hasil penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi dunia akademik, tetapi juga memiliki implikasi

praktis bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang lebih adaptif terhadap kebutuhan tenaga kerja muda. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan mengurangi risiko kehilangan talenta berbakat. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk merancang kebijakan yang lebih fleksibel, memberikan penghargaan yang sesuai, serta menciptakan program pengembangan karier yang lebih menarik bagi karyawan Gen Z.

Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi *employee performance*, perusahaan diharapkan dapat mengatasi fenomena *quiet quitting*, menekan tingkat turnover, serta meningkatkan produktivitas dan daya saing dalam jangka panjang. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan solusi yang aplikatif bagi perusahaan jasa dalam menghadapi tantangan di era tenaga kerja modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh *Quiet Quitting*, Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*), dan keterikatan kerja (*Job Engagement*) terhadap kinerja karyawan (*employee performance*), dengan *turnover intention* sebagai variabel mediasi. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS), yang memungkinkan pengujian hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Gen Z yang bekerja di sektor jasa di Kabupaten Sumenep. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria responden berusia 18–27 tahun, telah bekerja di perusahaan jasa selama minimal enam bulan, serta berstatus sebagai karyawan tetap maupun kontrak. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan metode Hair et al. (2014), yaitu minimal 10 kali jumlah indikator dalam model SEM-PLS.

Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju), yang terdiri dari beberapa bagian untuk mengukur variabel penelitian. *Quiet quitting* diukur menggunakan tiga indikator dari Galanis et al. (2023), *Job satisfaction* diukur dengan tiga indikator dari Ali & Anwar (2021), keterikatan kerja diukur dengan tiga indikator dari Ranit & Kavita (2023), *turnover intention* diukur dengan tiga indikator dari Ali & Anwar (2021), serta *employee performance* diukur dengan tiga indikator dari Sungmala & Verawat (2021).

Analisis data dilakukan dengan beberapa tahapan. Pertama, uji validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Cronbach's Alpha* untuk memastikan kualitas pengukuran. Selanjutnya, analisis *outer model* digunakan untuk menguji validitas konvergen dan diskriminan, sedangkan analisis *inner model* digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel melalui path coefficient dan nilai *p-value*. Untuk menguji peran *turnover intention* sebagai variabel mediasi, pendekatan *bootstrapping* dalam SEM-PLS digunakan guna melihat apakah variabel tersebut memiliki efek signifikan dalam hubungan antar variabel independen dan dependen.

Secara konseptual, variabel dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut. *Quiet quitting* merujuk pada kondisi di mana karyawan hanya menyelesaikan tugas-tugas utama tanpa menunjukkan keterlibatan lebih dalam pekerjaannya (Galanis et al., 2023). *Job satisfaction* menggambarkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk aspek lingkungan kerja dan kompensasi (Ali &

Anwar, 2021). *Job engagement* mengukur sejauh mana karyawan memiliki keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku terhadap pekerjaannya (Ranit & Kavita, 2023). *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Ali & Anwar, 2021). Sementara itu, *employee performance* mengacu pada efektivitas dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar organisasi (Sungmala & Verawat, 2021).

Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *employee performance* Gen Z di sektor jasa di Kabupaten Sumenep serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan keterlibatan kerja dan mengurangi *turnover intention*. Terahir, hasil analisis dilaporkan dan dikomunikasikan menggunakan metode dua langkah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Gen Z yang bekerja di sektor jasa di Kabupaten Sumenep. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 181 responden, mayoritas partisipan adalah perempuan sebanyak 116 orang (62,4%), sedangkan laki-laki sebanyak 70 orang (37,7%). Dari segi usia, sebagian besar responden berada dalam rentang 18–24 tahun sebanyak 108 orang (57,8%), sementara 79 orang (42,2%) berusia 24–27 tahun. Seluruh responden berdomisili di Kabupaten Sumenep, sesuai dengan fokus penelitian ini. Dari segi pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan Sarjana (S1) sebanyak 98 orang (52,4%), diikuti oleh lulusan Diploma (D3/D4) sebanyak 45 orang (24,1%), lulusan SMA sebanyak 33 orang (17,6%), dan lulusan Magister (S2) sebanyak 11 orang (5,9%). Tidak ada responden dengan pendidikan terakhir SMP atau lebih rendah.

Berdasarkan jenis perusahaan tempat mereka bekerja, mayoritas responden bekerja di sektor jasa sebanyak 183 orang (97,9%), sementara sebagian kecil bekerja di sektor manufaktur sebanyak 4 orang (2,1%). Dari segi lama bekerja, sebanyak 43 orang (23%) memiliki pengalaman kerja lebih dari 6 bulan, 93 orang (49,7%) telah bekerja lebih dari 1 tahun hingga 2 tahun, sedangkan 51 orang (27,3%) telah bekerja lebih dari 2 tahun hingga 3 tahun. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan karyawan Gen Z dengan tingkat pendidikan yang cukup tinggi, bekerja di sektor jasa, dan memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 3 tahun. Hal ini relevan dengan tujuan penelitian yang ingin mengkaji fenomena *quiet quitting*, *job satisfaction*, dan keterikatan kerja dalam kaitannya dengan intensi turnover serta *employee performance* di sektor jasa di Kabupaten Sumenep.

Tabel 4 Uji Hipotesis

Hipotesis	T statistics	P-values
<i>Quiet quitting</i> -> <i>Employee Performance</i>	1.193	0.233
<i>Quiet quitting</i> -> <i>Turnover intention</i>	5.594	0.000
<i>Job satisfaction</i> -> <i>Turnover intention</i>	2.226	0.026
<i>Job engagement</i> -> <i>Turnover intention</i>	1.149	0.251
<i>Job engagement</i> -> <i>Employee Performance</i>	31.388	0.000
<i>Job satisfaction</i> -> <i>Turnover intention</i> -> Kinerja Karyawan	0.702	0.483

Sumber : Data Diolah

Pengaruh *quiet quitting* terhadap *employee performance*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *quiet quitting* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Artinya, meskipun terdapat indikasi *quiet quitting* dalam organisasi, karyawan tetap dapat mempertahankan tingkat kinerja yang stabil. Temuan ini bertentangan dengan penelitian Karaling (2024), yang menyatakan bahwa *quiet quitting* memiliki dampak negatif signifikan terhadap *employee performance* di sektor kesehatan. Dalam studinya, karyawan yang tidak terlibat secara aktif dalam pekerjaan cenderung mengalami penurunan produktivitas. Perbedaan ini mungkin terjadi karena konteks sektor jasa di Kabupaten Sumenep, dimana pekerjaan lebih terstruktur dan tidak selalu membutuhkan kreativitas atau inisiatif tambahan untuk mencapai target

Pengaruh *quiet quitting* terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *quiet quitting* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat *quiet quitting* dalam suatu organisasi, semakin besar kemungkinan karyawan untuk memiliki keinginan berpindah kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Galanis et al. (2023), yang menunjukkan bahwa *quiet quitting* meningkatkan niat berpindah kerja (*turnover intention*) di kalangan tenaga medis di Yunani. Studi tersebut menyatakan bahwa karyawan yang merasa tidak memiliki keterikatan emosional dengan pekerjaannya lebih mungkin untuk mencari peluang lain.

Pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*

Penelitian ini menemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, semakin tinggi *job satisfaction* seorang karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Ali & Anwar (2021), yang menemukan bahwa tingkat *job satisfaction* yang tinggi dapat mengurangi intensi karyawan untuk berpindah kerja. Faktor-faktor seperti gaji, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja sangat menentukan tingkat kepuasan dan loyalitas karyawan.

Pengaruh keterikatan kerja terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, meskipun seorang karyawan merasa terlibat dalam pekerjaannya, hal itu tidak serta-merta menurunkan niat mereka untuk keluar dari perusahaan. Temuan ini berbeda dari penelitian Ranit Kishore & Kavita Khadse (2023), yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention* dalam industri perhotelan. Mereka menemukan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja seorang karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka untuk berpindah kerja. Perbedaan hasil ini mungkin disebabkan oleh faktor kontekstual, dimana Gen Z cenderung memiliki preferensi terhadap fleksibilitas kerja dan peluang pengembangan karir yang lebih besar.

Pengaruh keterikatan kerja terhadap *employee performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, semakin baik pula kinerjanya. Temuan ini konsisten dengan penelitian Sungmala & Verawat (2021), yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik. Studi mereka menyoroti bahwa karyawan yang merasa

memiliki hubungan emosional dengan pekerjaannya cenderung lebih berkontribusi secara maksimal dalam organisasi.

Peran *turnover intention* sebagai variabel mediasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa *turnover intention* tidak memediasi hubungan antara *job satisfaction* dan *employee performance*. Artinya, meskipun *job satisfaction* dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar, hal tersebut tidak secara langsung mempengaruhi kinerja mereka. Temuan ini berbeda dari penelitian Widyani, Saraswati, & Wijaya (2019), yang menemukan bahwa *turnover intention* dapat menjadi mediator dalam hubungan antara *job satisfaction* dan *employee performance*. Studi tersebut menyatakan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki *turnover intention* yang lebih rendah, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja

KESIMPULAN

Hipotesis 1 :

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *quiet quitting* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* Gen Z di perusahaan jasa di Kabupaten Sumenep. Meskipun fenomena *quiet quitting* cukup umum terjadi di kalangan karyawan, mayoritas responden tetap menjalankan tugas sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan, sehingga tidak terjadi penurunan kinerja yang signifikan. Dengan demikian, meskipun ada penurunan keterlibatan dalam pekerjaan, *employee performance* tetap berada pada tingkat yang baik.

Hipotesis 2 :

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *quiet quitting* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* Gen Z di perusahaan jasa di Kabupaten Sumenep. Mayoritas responden menunjukkan kecenderungan untuk mempertimbangkan kemungkinan mencari pekerjaan di luar perusahaan dalam jangka panjang. Hal ini mengindikasikan bahwa fenomena *quiet quitting* dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, meskipun mereka tetap memenuhi tanggung jawab dasar mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu waspada terhadap fenomena ini untuk mengurangi *turnover intention* di kalangan karyawan.

Hipotesis 3 :

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di perusahaan jasa di Kabupaten Sumenep. Mayoritas responden merasa cukup puas dengan pekerjaan mereka, yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* dapat mengurangi niat untuk berpindah pekerjaan. Karyawan yang merasa dihargai dan puas cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah. Temuan ini mendukung pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan retensi karyawan.

Hipotesis 4 :

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *job engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap

turnover intention Gen Z di perusahaan jasa di Kabupaten Sumenep. Meskipun responden menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang cukup baik, hal tersebut tidak cukup untuk secara signifikan mengurangi niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, meskipun keterlibatan karyawan penting, faktor lain seperti *job satisfaction* mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi *turnover intention*.

Hipotesis 5 :

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *job engagement* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* Gen Z di perusahaan jasa di Kabupaten Sumenep. Karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dapat berkontribusi secara positif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hipotesis 6 :

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *turnover intention* tidak secara signifikan memediasi pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance*. Meskipun *job satisfaction* dapat memengaruhi kinerja, *turnover intention* tidak berfungsi sebagai variabel mediasi yang signifikan. Faktor-faktor lain seperti motivasi intrinsik atau lingkungan kerja mungkin lebih berperan dalam menentukan *employee performance*. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada aspek yang langsung memengaruhi *job satisfaction* dan *employee performance*, tanpa terlalu bergantung pada *turnover intention* sebagai variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Employee *Turnover intention* and *Job Satisfaction*. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 7(6), 22–30. <https://doi.org/10.22161/ijaems.76.3>
- Atmaja, D. S., Fachrurazi, F., Abdullah, A., Fauziah, F., Zaroni, A. N., & Yusuf, M. (2022). Actualization of performance management models for the development of human resources quality, economic potential, and financial governance policy in Indonesia ministry of education.
- Awan, S. H., Habib, N., Shoaib Akhtar, C., & Naveed, S. (2020). Effectiveness of Performance Management System for Employee Performance Through Engagement. *SAGE Open*,
- Aydın, E., & Aydın, E. (2022). A New Term For An Existing Concept: Quiet Quitting-A Self-Determination Perspective. <https://www.researchgate.net/publication/366530514>
- Aydın, G., & Bozkurt, S. (2022). Research on the Role of Self-Efficacy in the Effect of Workplace Envy on Intention to Quit. *Istanbul Business Research*, 51(2), 627-642.
- Bugis, M., Purwana E.S, D., & Saparuddin, S. (2021). The Effect of Job Involvement and Work Stress on *Turnover intention* with Organizational Commitment as an Intervening Variable PT. Perkebunan Minanga Ogan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(9), 421. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i9.3033>
- Dewi, R. P., Utami, N. I., & Ahmad, J. (2020). Quality of work life dan work engagement pada dosen perguruan tinggi swasta di yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 15–25. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2512>

- Efendi, Muhammad (2023). Pengaruh Burnout Dan Work-Life Balance Terhadap *Quiet quitting* Pada Pekerja Generasi Milenial Di Kota Malang (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The Effect of *Job Satisfaction* on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- Galanis, P., Moisoglou, I., Malliarou, M., Papathanasiou, I. V., Katsiroumpa, A., Vraha, I., ... & Kaitelidou, D. (2023, December). *Quiet quitting* among nurses increases their *turnover intention*: Evidence from Greece in the post-COVID-19 era. In *Healthcare* (Vol. 12, No. 1, p. 79). MDPI.
- Gebregziabher, D., Berhanie, E., Berihu, H., Belstie, A., & Teklay, G. (2020). The relationship between *Job Satisfaction* and *turnover intention* among nurses in Axum comprehensive and specialized hospital Tigray, Ethiopia. *BMC nursing*, 19, 1-8.
- Hastuti, S. (n.d.). Saraq Opat : Jurnal Administrasi Publik. *Jurnal Saraq Opat*, 4(1). <https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/SaraqOpat54pengukuranlevelketerikatankaryawan>
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh pelatihan, kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja polisi lalu lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48-53.
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh pelatihan, kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja polisi lalu lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48-53.
- Hilamaya, m. P., mursito, b., & sarsono, s. (2021). Employee performance is reviewed from leadership style, motivation, *Job Satisfaction* and work environment (study on technical implementation unit employees of central region flood pump area 1 semarang city public *Human Resource Development Review*, 20(3), 289-321.
- Ivanovic, T., Ivancevic, S., & Maricic, M. (2020). The relationship between recruiter burnout, work engagement and *turnover intention*: Evidence from Serbia. *Engineering Economics*, 31(2), 197-210.
- Ivanovic, T., Ivancevic, S., & Maricic, M. (2020). The relationship between recruiter burnout, work engagement and *turnover intention*: Evidence from Serbia. *Engineering Economics*, 31(2), 197-210. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.31.2.24100>
- Karalınç, T. (2024). The Effect of *Quiet quitting* on Job Performance: A Research on Health Sector Employees. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*.
- Kishore, R., Khadse, K., Gupta, S. K., Mohture, A., Poojara, R., & Govindarajan, A. (2022). *Impact of employee engagement on turnover intention in the context of hospitality industry*. *International Journal of Special Education*, 37(3), 16441.
- Kumar, S. P. (2020). Workplace spirituality as an antecedent of university teachers' subjective well-being: Mediating role of *Job Satisfaction* and job performance. *Journal of Engineering Education Transformations*, 33(Special Issue), 137-146.
- Lee, B., Lee, C., Choi, I., & Kim, J. (2022). Analyzing determinants of *Job Satisfaction* based on two-factor theory. *Sustainability*, 14(19), 12557.

- Lee, D., Park, J., & Shin, Y. (2023). *Where are the workers? From great resignation to Quiet quitting*(No. w30833). National Bureau of Economic Research.
- Li, J. J., Mitchell, T. R., Lee, T. W., Eberly, M. B., & Shi, L. (2022). Embeddedness and perceived oneness: Examining the effects of job embeddedness and its trajectory on employee proactivity via an identification perspective. *Journal of Applied Psychology*, 107(6), 1020.
- Mahoney, C. B. (n.d.). *Turnover, Burnout, and Job Satisfaction of CRNAs in the United States: Role of Job Characteristics and Personality*, AANA Journal, February 2020. www.aana.com/aanajournalonline
- Mardiyanti, R. (2023). Person-Job Fit and Psychological Meaningfulness as A Predictor of Work Engagement In Call Center Employees PT. X Kesesuaian individu- pekerjaan Dan Kebermaknaan Psikologi Sebagai Prediktor *Job engagement* Karyawan Call Center PT. X. *Jurnal Psikologi*, 12(3), 326-331.
- Marquardt, D. J., Manegold, J., & Brown, L. W. (2022). Integrating relational systems theory with ethical leadership: how ethical leadership relates to employee *turnover intentions*. *Leadership & organization development journal*, 43(1), 155-179.
- Öztürk, N. A., & Duygulu, E. (2024). Illegitimate Tasks in Academia: A Phenomenological Study on the Experiences of Social Science Academics. *Sosyal Mucit Academic Review*, 5(4), 498-532.
- Perangin-Angin, M. R., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The effect of quality of work life and work engagement to employee performance with *Job Satisfaction* as an intervening variable in PT. Mopoly Raya Medan.
- Saks, A. M. (2021). A model of caring in organizations for human resource development.
- Saleem, M. S., Isha, A. S. N., Yusop, Y. M., Awan, M. I., & Naji, G. M. A. (2022). The role of psychological capital and work engagement in enhancing construction workers' safety behavior. *Frontiers in public health*, 10, 810145.
- Sari, S. Y., Yenni, Z., & Aima, M. H. (2024). Determinants of *Turnover intention: Job Satisfaction, Employee Retention, Work-Family Conflict and Organisational Commitment*. *International Review of Management and Marketing*, 14(6), 26-36.
- Schuch, F. B., Bulzing, R. A., Meyer, J., Vancampfort, D., Firth, J., Stubbs, B., ... & Smith, L. (2020). Associations of moderate to vigorous physical activity and sedentary behavior with depressive and anxiety symptoms in self-isolating people during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional survey in Brazil. *Psychiatry research*, 292, 113339.
- Smidt, A. M., Adams-Clark, A. A., & Freyd, J. J. (2023). Institutional courage buffers against institutional betrayal, protects employee health, and fosters organizational commitment following workplace sexual harassment. *Plos one*, 18(1), e0278830.
- Sungmala, N., & Verawat, A. (2021). The impact of employee engagement on employee performance: A case study of multinational corporations in Thailand. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 1091-1097.
- Thompson, R. J., Payne, S. C., Alexander, A. L., Gaskins, V. A., & Henning, J. B. (2022). A taxonomy of employee motives for telework. *Occupational Health Science*, 1- 32.
- Widyani, A. A. D., Saraswati, N. P. A. S., & Wijaya, I. N. B. (2019). The mediating role of *turnover intention* on the relationship between *Job Satisfaction* and employee performance: Evidance from ksu sinar dana mandiri employees. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 4(3), 15-22.

- works office). *Business and accounting research (ijebar) peer reviewed-International Journal*, 5. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Zhang, S. (2024). Illuminating the Complex Associations Between Job Burnout, *Quiet quitting* Intention, and *Job Satisfaction* in China's Micro Hospitality Sector. *Journal of System and Management Sciences*, 14(5), 320-340.
- Zhang, X., Bian, L., Bai, X., Kong, D., Liu, L., Chen, Q., & Li, N. (2020). The influence of *Job Satisfaction*, resilience and work engagement on *turnover intention* among village doctors in China: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05154-0>