

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Dimediasi Oleh *Quiet Quitting* Pada Karyawan

Raniah Julyan, Tjahjani Prawitowati

Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Email: 202101021010@mhs.hayamwuruk.ac.id

Abstract

This research is titled "Job Satisfaction towards Turnover Intention Mediated by Quiet Quitting of Employees in East Java Companies". The main focus of this research is to analyze the relationship between job satisfaction, quiet quitting, and turnover intention among employees. employees, known for having unique characteristics and a demand for work-life balance, tends to engage in quiet quitting, which is reducing involvement in work without formally resigning. Through interviews and data analysis, this study found that job satisfaction has a significant negative influence on turnover intention. Furthermore, quiet quitting acts as a mediator that strengthens the relationship between job satisfaction and turnover intention. This research provides insights for companies to understand the dynamics of employees and emphasizes the importance of creating a supportive work environment to increase job satisfaction and reduce turnover rates. The results of this study are expected to be a reference for companies in formulating more effective human resource management strategies.

Keywords: *job satisfaction, turnover intention, quiet quitting, work life balance, dan human resources management*

A. Latar Belakang Teoritis

Dalam era globalisasi yang dinamis karyawan cenderung mengutamakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Banyak perusahaan melaporkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan karyawan generasi ini, yang sering kali tidak sejalan dengan kinerja mereka.

Karyawan lebih memilih pekerjaan yang tidak mengorbankan waktu pribadi mereka, yang berdampak pada kepuasan kerja, *quiet quitting*, dan intensi *turnover*. salah satu fenomena yang muncul adalah "*Quiet Quitting*," di mana karyawan melakukan pekerjaan minimal tanpa komitmen ekstra. Pandemi COVID-19 dianggap sebagai salah satu faktor penyebabnya, mengubah budaya kerja dari *workaholic* menjadi lebih fokus pada keseimbangan hidup. Menurut Bunga Imtyaz, seorang penasihat karir, pandemi telah meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Intensi *turnover* didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela (Ramlawati et al., 2021). Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Menurut Maharani & Tamara (2024), kepuasan kerja adalah

perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaji dan hubungan antar karyawan.

Quiet quitting dapat didefinisikan sebagai pengurangan tanggung jawab dan keterlibatan aktif dalam pekerjaan (Xueyun et al., 2024). Hal ini sering kali disebabkan oleh persepsi ketidakadilan dan ketidakpuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa fenomena ini dapat meningkat selama pandemi, terutama di kalangan petugas kesehatan yang mengalami kelelahan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja, intensi *turnover*, dan *quiet quitting* pada karyawan. Dengan fenomena yang terus berkembang di kalangan generasi ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai dinamika tempat kerja saat ini. Dengan ringkasan ini, kita tetap mencantumkan kalimat-kalimat penting dari jurnal terdahulu untuk memberikan konteks yang lebih jelas mengenai isu-isu yang dihadapi oleh karyawan dalam dunia kerja saat ini.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi *turnover* dengan *Quiet Quitting* sebagai pemediasi di Perusahaan di Jawa Timur. Berdasarkan tujuan

penelitian ini maka rancangan peneliti menggunakan metode kuantitatif. Kuantitatif adalah metode penelitian positif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, Analisa data bersifat kuantitatif/statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, (Sugiyono, 2019 :16). Menurut (Sugiyono, 2019 :206) penelitian deskriptif adalah jenis data yang digunakan untuk menganalisis data deskriptif yang dikumpulkan tanpa mencapai kesimpulan umum.

Pada penelitian ini, para peneliti menggunakan metode survey. Survey ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner yang diisi dengan beberapa, pertanyaan yang menyangkut intensi *turnover*, Kepuasan Kerja dan *quiet quitting* yang akan disebar kepada karyawan pada Perusahaan di Jawa timur.

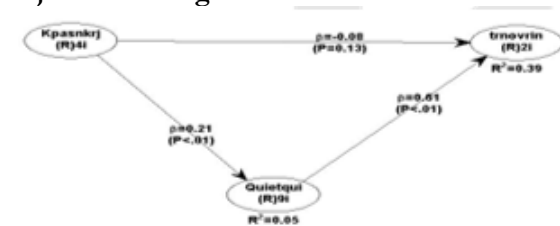
Penelitian ini melibatkan 207 responden menanggapi dan mengisi kuesioner penelitian ini. Karakteristik responden penelitian ini terdiri dari jenis kelamin (terdapat sebanyak 60 % berjenis kelamin laki laki, dan sebanyak 40% berjenis kelamin perempuan), tingkat Pendidikan (diantaranya terdapat sebanyak 57% adalah SMA dan sederajat, 6% adalah diploma . 72% adalah sarjana, 2% adalah S2, dan 0% adalah S3.), perusahaan (diantaranya manufaktur sebesar 23%, jasa sebesar 34%, ASN 4%, retail 2%, FnB 6%, BUMN 2%, dan lainnya responden atau 28%.), lama bekerja (rentang lama bekerja lebih dari 1 tahun s/d 3 tahun yaitu sebesar 46% diikuti oleh rentang lama bekerja 6 bulan s/d 1 tahun yaitu 29% diikuti oleh rentang lama bekerja 3 tahun s/d 6 tahun sebesar 16%, dan lebih dari 6 tahun sebesar 9%), gaji (gaji kurang dari kurang dari Rp. 4.750.000,- sebesar 65%, lebih dari Rp 4.750.000 ,- s/d Rp. 6.000.000 sebesar 26%, lebih dari Rp 6.000.000 ,- s/d Rp. 7.500.000 sebesar 3% , lebih dari Rp. 7.500.000 ,- s/d 10.000.000 sebesar 5% , lebih dari Rp. 10.000.000 sebesar 10% dan dari jabatan (pelaksana sebesar 121 responden, dengan jabatan supervisor / kepala seksi sebesar 12 responden, jabatan manager/kepala bagian sebesar 9 responden dan jabatan lainnya sebesar 65 responden.

Analisis statistik adalah tehnik yang digunakan untuk menggunakan data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2019: 207). Pada penelitian saat ini menggunakan alat Warp PLS (*Partial Least Square*.) yaitu sebuah metode analisis yang kuat sehingga dapat diterapkan pada semua skala data dan tidak membutuhkan sampel besar.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Warp PLS (*Partial Least Square*.) dimana metode ini digunakan ketika data tidak mengikuti distribusi normal yang dimana data distribusi data tidak simetris atau memiliki *outlier*. Untuk menguji pls memerlukan inner mode (*structural model*) dan *outer model (measurement model)*

C. Hasil dan Pembahasan

Uji Model Pengukuran



Uji Model Struktural

Variabel	Indikator	loading factor	CR	AVE
kepuasan kerja	KKA1	(0.847)	0.920	(0.861)
	KKA2	(0.872)		
	KKA3	(0.852)		
	KKA4	(0.871)		
Intensi turnover	IT1	(0.882)	0.875	(0.877)
	IT2	(0.882)		
Quiet Quitting	QQ1.2	(0.683)	0.959	(0.882)
	QQ1.4	(0.915)		
	QQ2.1	(0.885)		
	QQ2.2	(0.859)		
	QQ2.3	(0.922)		
	QQ3.1	(0.923)		
	QQ3.2	(0.926)		

Pembahasan pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*

Hasil dari pengujian menunjukan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* karyawan perusahaan di Jawa Timur. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi intensi *turnover* maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Hal ini bisa dilihat dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden menikmati pekerjaan saat ini sehingga responden cenderung kurang berfikir untuk keluar dari

pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari (Maharani & Tamara, 2024) yang menunjukkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. Maka dengan hal tersebut diperlukan nya meningkatkan apresiasi kepada karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat menurunkan tingkat intensi *turnover*. Hal ini sesuai dengan analisis deskriptif pada indikator kepuasan kerja dan intensi *turnover* yang menunjukkan adanya kesesuaian antara kepuasan kerja afektif dan pertimbangan untuk keluar dari pekerjaan saat ini .

Pembahasan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Quiet Quitting*

Hasil dari pengujian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *quiet quitting* karyawan perusahaan di Jawa Timur. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Xueyun et al., 2024) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak negatif terhadap *quiet quitting*, dengan menanggapi temuan ini perusahaan menerapkan strategi manajemen yang afektif bagi karyawan, contohnya memantau secara ketat dan mengatasi indikator *quiet quitting*, mengoptimalkan praktik manajemen waktu, dan meningkatkan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan bakat secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan hasil analisis deskriptif pada indikator kepuasan kerja afektif, berkurangnya inisiatif dan berkurangnya keterlibatan. Maka menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat *quiet quitting* karyawan di Jawa Timur

Pembahasan *Quiet Quitting* Terhadap Intensi *Turnover*

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa *quiet quitting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan perusahaan di Jawa Timur. Hasil ini sejalan dengan (Galanis et al., 2024) yang menyatakan bahwa intensi *turnover* berpengaruh positif signifikan terhadap *quiet quitting* yang artinya semakin tinggi intensi *turnover* maka semakin besar pula tingkat *quiet quitting*. Hal ini dikarenakan karyawan menunjukkan rasa ketidakpuasan atau terbebani terhadap pekerjaan karyawan. Maka dari itu intensi *turnover* berpengaruh positif

signifikan terhadap *quiet quitting* menjadi faktor penentu dalam mencari pekerjaan yang tepat, karena perbandingan ini berdampak langsung terhadap tingkat *quiet quitting*. Dalam situasi ini karyawan tampak tidak puas dengan pekerjaan nya yang menyebabkan karyawan menarik diri dari pekerjaan dan mengurangi rasa inisiatif karyawan kemudian akan timbul rasa mempertimbangan untuk keluar dari pekerjaan karyawan saat ini. Hal ini sesuai dengan hasil anlisis deskriptif pada indikator berkurangnya inisiatif, berkurangnya keterlibatan, berkurangnya motivasi dan Pertimbangan untuk keluar dari pekerjaan saat ini. Maka menunjukkan bahwa semakin tinggi intensi *turnover* yang dirasakan karyawann, maka semakin tinggi tingkat *quiet quitting* karyawan di Jawa Timur.

Pembahasan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Dimediasi *Quiet Quitting*

Hasil dari pengujian bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi *turnover* yang dimediasi oleh *quiet quitting* karyawan perusahaan di Jawa Timur. Hasil ini sejalan dengan (Galanis et al., 2024) menunjukkan bahwa intensi *turnover* berpengaruh positif signifikan terhadap yang *quiet quitting* sehingga karyawan yang memiliki rasa *turnover* dimediasi oleh *quiet quitting* berpengaruh positif dan penting terhadap kepuasan kerja karyawan. berdasarkan hasil yang telah dilakukan dengan tinggi nya intensi *turnover* pada karyawan mediasi *quiet quitting* mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. hal ini sesuai dengan hasil analisis deskriptif pada indikator intensi *turnover* yang dimediasi oleh *quiet quitting* menunjukkan adanya kesesuaian pencapaian kinerja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penelitian ini dapat menyimpulkan Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan perusahaan di Jawa Timur, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *quiet quitting* karyawan perusahaan di Jawa Timur ,*quiet quitting* berpengaruh positif signifikan terhadap intensi *Turnover* karyawan perusahaan di Jawa Timur , dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap

intensi *turnover* yang dimediasi oleh *quiet quitting* karyawan perusahaan di Jawa Timur.

E. Rekomendasi

Bagi perusahaan di Jawa Timur agar dapat menurunkan intensi *turnover* dengan mengelolah *quiet quitting* dengan membuat karyawan nyaman berada di lingkungan Perusahaan, selain itu perusahaan menurunkan intensi dengan menghindari karyawan untuk berperilaku *quiet quitting*. Pendidikan yang dimiliki karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada sehingga menurut karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada sehingga menurut karyawan, kinerja yang dimiliki suatu individu lebih baik dari kinerja yang dimiliki rekan kerja meskipun dengan kualifikasi yang sama dimana ditunjukan dengan meningkatkan kepuasan kerja yang ada pada perusahaan yang terbukti dapat mempengaruhi intensi *turnover*.

Diharapkan bagi perusahaan di Jawa Timur untuk meningkatkan kepuasan kerja khususnya pada penerapan komunikasi yang jelas berupa menyampaikan tujuan Bersama dengan menyampaikan visi, misi, dan tujuan perusahaan secara jelas agar karyawan merasa terlibat dalam meraih tujuan perusahaan

F. Referensi

- 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>
- Galanis, P., Moisoglou, I., Malliarou, M., Papathanasiou, I. V., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., & Kaitelidou, D. (2024). Quiet Quitting among Nurses Increases Their Turnover Intention: Evidence from Greece in the Post-COVID-19 Era. *Healthcare (Switzerland)*, 12(1), 1–11. <https://doi.org/10.3390/healthcare12010079>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of Employee Experience on Organizational Commitment: Case of South Korea. *Behavioral Sciences*, 13(7). <https://doi.org/10.3390/bs13070521>
- Maharani, A., & Tamara, D. (2024). The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2369>
- Masykuroh, N. L., & Muafi, M. (2021). The influence of job insecurity and person-job fit on turnover intention mediated by job satisfaction. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 3(3), 01–12. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v3i3.271>
- Racolta-Paina, N. D., & Irini, R. D. (2021). Generation z in the workplace through the lenses of human resource professionals – a qualitative study. *Quality - Access to Success*, 22(183), 78–85.
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 11, 511–518. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.016>
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Xueyun, Z., Al Mamun, A., Yang, Q., Naznen, F., & Ali, M. H. (2024). Modeling quiet quitting intention among academics: Mediating effect of work addiction and satisfaction. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 0(0), 1–37. <https://doi.org/10.1080/15555240.2024.2323636>