

PENGARUH JENJANG KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP PERILAKU *QUIET QUITTING* PADA KARYAWAN MILENIAL DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Linda Pebriani¹ Priyastwi², Wahyu Purwanto³, Lilik Ambarwati⁴

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha

e-mail:¹ lindanew469@gmail.com, ² priyastwi@stieww.ac.id, ³ WahyuP@stieww.ac.i, ⁴ ambar@stieww.ac.id.

ABSTRACT

The success of a company is greatly influenced by employee performance, where quality human resources are an important asset in creating a competitive advantage. This study aims to measure the influence of career path and compensation on the level of quiet quitting among millennial generation employees in Yogyakarta, with work-life balance as a moderation variable. The survey results show that factors such as clear career development and fair compensation play a significant role in reducing the tendency to quiet quitting, which is increasingly prevalent among young employees due to workload stress and dissatisfaction with the work environment. Quiet quitting, which reflects employees' unwillingness to go beyond basic job responsibilities, is a phenomenon that management needs to pay attention to. The study also highlights the importance of work-life balance in maintaining employee motivation and job satisfaction, which contributes to the company's productivity. The methods used in this study include a survey of 267 millennial employees in Yogyakarta, followed by data analysis using validity, reliability, and regression tests. The results showed that compensation had a significant effect on quiet quitting behavior, while career path did not have a significant influence. However, work-life balance has been shown to moderate the effect of career path and compensation on quiet quitting. These findings provide important insights for organizations in designing more effective career development strategies and compensation systems to increase employee engagement and reduce the risk of quiet quitting.

Keywords: Career Path, Compensation, Human Resources, Quiet Quitting, Work-life balance

INTISARI

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, di mana sumber daya manusia yang berkualitas menjadi aset penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh jenjang karir dan kompensasi terhadap tingkat *quiet quitting* di kalangan karyawan generasi milenial di Yogyakarta, dengan *work-life balance* sebagai variabel moderasi. Hasil survei menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pengembangan karir yang jelas dan kompensasi yang adil berperan signifikan dalam mengurangi kecenderungan *quiet quitting*, yang semakin marak di kalangan karyawan muda akibat tekanan beban kerja dan ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja. *Quiet quitting*, yang mencerminkan keengganan karyawan untuk melampaui tanggung jawab pekerjaan dasar, menjadi fenomena yang perlu diperhatikan oleh manajemen. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya *work-life balance* dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang berkontribusi pada produktivitas perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi survei kepada 267 karyawan milenial di Yogyakarta, diikuti dengan analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku *quiet quitting*, sedangkan jenjang karir tidak memiliki pengaruh signifikan. Namun, *work-life balance* terbukti memoderasi pengaruh jenjang karir dan kompensasi terhadap *quiet quitting*. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi organisasi dalam merancang strategi pengembangan karir dan sistem kompensasi yang lebih efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan mengurangi risiko *quiet quitting*.

Kata kunci: *Quiet quitting*, Jenjang Karir, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kompensasi

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting, dan salah satu faktor yang sangat penting yaitu kinerja yang baik dari karyawan perusahaan itu sendiri. (Hedianti, 2022). Banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dapat memberikan keunggulan bersaing. Dalam lingkungan persaingan yang berubah dengan cepat, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif yang penting.

Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga (Yahya, 2021) dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Semakin baik sumber daya manusia di perusahaan, maka semakin baik pula hasil kerja, dan akan mempengaruhi tingkat kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. (Hanım & Baskoro, 2023). Human Resources yang dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan perusahaan. Bagi perusahaan yang memiliki human resources yang dapat mencapai kinerja optimal yang sesuai dengan harapan, baik individu maupun kelompok sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan (Sulthan, 2024).

Pengembangan human Resources diperlukan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat mempunyai peran yang lebih, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan memberikan kontribusi secara ekonomi pada perusahaan. Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karir. Menurut (Margono, 2020) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan upaya-upaya yang dilakukan pribadi seorang karyawan guna tercapainya suatu rencana karir. (Margono, 2020) Pada dasarnya pengembangan karir berorientasi dalam perkembangan perusahaan atau organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa yang akan datang. Pengembangan karir merupakan proses yang dilalui karyawan untuk mencapai posisi tertentu. Proses pengembangan karir dirancang dan diputuskan oleh perusahaan dengan menyesuaikan peraturan yang berlaku dalam ketenagakerjaan. Perusahaan yang membangun jenjang karir karyawannya dengan baik akan membuat karyawan menunjukkan potensi terbaiknya (Efendi, 2023).

Menurut Badan Pusat Statistik Provinsi D.I Yogyakarta, pada Februari 2022, jumlah angkatan kerja di D.I. Yogyakarta adalah sebanyak 2,24 juta orang dimana diantaranya adalah generasi milenial. Tidak menutup kemungkinan dari jumlah tersebut, ada sejumlah karyawan yang kemungkinan memilih untuk *quiet quitting*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengukur pengaruh jenjang karir terhadap tingkat *quiet quitting* karyawan generasi milenial di daerah Yogyakarta, mengukur pengaruh kompensasi terhadap tingkat *quiet quitting* karyawan generasi milenial di daerah Yogyakarta, dan mengukur pengaruh jenjang karir dan kompensasi terhadap tingkat *quiet quitting* dimoderasi oleh *work-life balance*. (Suindari & Juniariani, 2020) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Mengemukakan bahwa untuk mendapatkan kinerja yang baik, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya diantaranya seperti career development, and compensation system yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah dengan menghubungkan perkembangan karyawan dan kompensasi sebagai pemicu motivasi karyawan dalam bekerja. (Sulthan, 2024)

Karakteristik generasi milenial yang memiliki ciri-ciri yakni generasi yang berkemampuan, bekerja sama, dan menciptakan sistem baru, meskipun terkadang disebut generasi yang kurang bertahan menghadapi situasi sulit, mudah terdistraksi, sosialisasi yang tinggi, dan merasa memiliki hak yang lebih (Suprabowo & Muktar, 2022). Bahkan (diskiene et al, 2017) menyebut bahwa pekerjaan di dalam perusahaan yang dilakukan oleh generasi dengan jumlah besar saat ini adalah generasi milenial telah dilengkapi oleh informasi terkait mutu hidup dan standar tinggi yang bersifat tidak realistis atas dasar nilai professional. Menurut Laporan Gallup's State of the Global Workplace 2022, Hanya 23% pekerja mengatakan bahwa mereka "berkomitmen" di tempat kerja (Carrasco, 2010). Sisanya 77% melakukan pekerjaan seminimal mungkin dan memilih untuk "quiet quitting" dari pekerjaan mereka. Tidak mengherankan, para pekerja ini kurang produktif daripada rekan-rekan mereka yang lebih terlibat dan secara kolektif merugikan ekonomi global sebesar \$8,8 triliun dalam produktivitas yang hilang, kalkulasi Gallup. Karyawan yang *quiet quitting* juga tahu apa yang diperlukan untuk mengatasi permasalahan mereka. Delapan puluh lima persen dari saran yang mereka berikan kepada Gallup tentang pengembangan karir mereka terkait dengan budaya perusahaan, gaji dan tunjangan atau kompensasi, serta kesejahteraan dan keseimbangan kerja/hidup (*work-life balance*). (Hedianti, 2022)

Banyak faktor yang mempengaruhi karyawan memilih untuk melakukan *quiet quitting*, diantaranya adalah jobdesc yang tidak sesuai, kelelahan sampai burnout karena beban kerja yang tidak masuk akal, merasa bosan, kekurangan waktu untuk diri sendiri, kurangnya apresiasi dan kompensasi dari perusahaan, jenjang karir yang tidak jelas di perusahaan, merasa kurang dihargai atau tidak adil, hingga adanya keinginan untuk menciptakan kehidupan yang seimbang (*work life balance*). (Hedianti, 2022) Akhirnya banyak karyawan yang memilih untuk *quiet quitting* sebagai solusi dari permasalahan burnout dan wellbeing. Dari sisi organisasi, fenomena *quiet quitting* dirasa sangat merugikan dan dipandang sebagai sesuatu yang kurang baik. Akan tetapi, di sisi lain, beberapa ahli menyebutkan bahwa *quiet quitting* lebih efektif dan efisien daripada resign atau tingginya tingkat *turn over*. (Sulthan, 2024) Hal ini dikarenakan *quiet quitting* dapat meningkatkan kesehatan mental dan produktivitas kerja seseorang secara signifikan. Untuk itu Organisasi atau perusahaan tidak perlu mencela kondisi *quiet quitting* dan menyalahkan

generasi milenial untuk menghadapinya. Penulis merasa organisasi perlu melihat dan mengamati dengan seksama penyebab-penyebabnya dan memikirkan strategi agar *quiet quitting* tidak berdampak negatif dan merugikan performa organisasi. Dengan cara pandang dan pendekatan yang tepat, *quiet quitting* dapat menjadi peluang bagi perusahaan untuk mengkaji sistem dan kebijakan kepegawaian untuk melihat bagaimana perusahaan dapat memperkuat kepuasan kerja karyawan (Arvy Egadipoera, Chief Customer Officer [CCO] Mekari). (Hanim & Baskoro, 2023)

Namun tentu tidak semua karyawan memilih untuk melakukan *quiet quitting* di tempat kerja mereka. Masih banyak faktor lain yang membuat karyawan tetap bertahan seperti lingkungan kerja yang nyaman, budaya kerja yang baik, rekan kerja yang solid serta tercapainya *work-life balance*. *Work-life balance* menurut Hudson dalam Nur dan Kadarisman (2016) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work-life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Hutcheson dalam Nur dan Kadarisman (2016) menambahkan *work-life balance* mencakup lebih dari waktu, termasuk merasa baik tentang tingkat keterlibatan dalam pekerjaan maupun peran non-kerja. (Hasruddin et al., 2021)

2. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

The American Heritage Dictionary, hipotesis penelitian merupakan penjelasan sementara terhadap fenomena ilmiah yang perlu diuji dengan penelitian lebih lanjut. Dengan kata lain, dari pengertian ini kita bisa mengambil kesimpulan bahwasanya hipotesis yang bersifat ilmiah, harus dibuktikan secara ilmiah, berlaku sebaliknya. Pengembangan hipotesis dari penelitian ini, dijelaskan seperti berikut ini:

1. Jenjang karir dan *Quiet quitting*

Quiet quitting adalah istilah yang merujuk pada perilaku di mana seorang karyawan secara perlahan mulai mengurangi keterlibatan dan motivasinya dalam pekerjaan tanpa secara aktif mencari konfrontasi atau berpindah ke pekerjaan lain. Istilah ini mencerminkan situasi di mana karyawan tidak secara terbuka mengundurkan diri atau mengumumkan niat untuk berhenti, tetapi mereka secara perlahan mulai menunjukkan tanda-tanda kurangnya minat dan keterikatan terhadap pekerjaan mereka.

Penjelasan hipotesis ini didasarkan pada asumsi bahwa jenjang karir yang terhambat atau tidak memadai dapat memberikan motivasi negatif bagi karyawan. Akibatnya, karyawan mungkin mulai kehilangan minat, keterlibatan, dan motivasi dalam pekerjaan mereka. Ini dapat mengarah pada perilaku *quiet quitting*, di mana karyawan secara perlahan mulai mengurangi usaha dan kontribusi mereka tanpa secara aktif mencari alternatif pekerjaan.

Untuk menguji hipotesis ini, dapat dilakukan penelitian empiris dengan metode pengumpulan data seperti survei atau wawancara terhadap karyawan dalam berbagai tahap jenjang karir. Pertanyaan-pertanyaan dalam survei atau wawancara dapat berfokus pada aspek-aspek seperti persepsi karyawan terhadap peluang pengembangan karir, tingkat kepuasan mereka terhadap gaji dan penghargaan, tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan, dan apakah mereka merasa cenderung mengalami perilaku *quiet quitting*.

Analisis data yang diperoleh dari penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang sejauh mana jenjang karir memiliki pengaruh terhadap perilaku *quiet quitting*. Hasil penelitian ini dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan dan mengambil langkah-langkah untuk memperbaiki pengembangan jenjang karir, kompensasi, dan penghargaan sehingga dapat mengurangi risiko perilaku *quiet quitting*. Hipotesis mengenai hubungan antara jenjang karir dan perilaku *quiet quitting* dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh jenjang karir dan tingkat perilaku *quiet quitting* pada karyawan milenial.

2/ Kompensasi dan *Quiet Quitting*

Pengaruh kompensasi terhadap perilaku *quiet quitting* dapat sangat signifikan. Kompensasi adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi motivasi, keterlibatan, dan kepuasan karyawan di tempat kerja. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi mereka tidak sebanding dengan kontribusi dan usaha yang mereka berikan, ini dapat memicu perilaku *quiet quitting*. Penjelasan hipotesis ini didasarkan pada asumsi bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menghasilkan ketidakpuasan dan perasaan tidak dihargai di kalangan karyawan. Ini dapat mendorong mereka untuk mengurangi keterlibatan dalam pekerjaan dan secara perlahan mulai mengurangi usaha serta kontribusi mereka, yang sesuai dengan perilaku *quiet quitting*.

Untuk menguji hipotesis ini, penelitian empiris dapat dilakukan dengan mengumpulkan data melalui survei atau wawancara kepada karyawan. Pertanyaan-pertanyaan dalam survei atau wawancara dapat berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap tingkat kompensasi yang mereka terima, apakah mereka merasa kompensasi tersebut memadai, dan apakah mereka cenderung mengalami perilaku *quiet quitting*.

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dapat dianalisis untuk melihat apakah ada hubungan statistik

yang signifikan antara tingkat kompensasi dan perilaku *quiet quitting*. Hasil analisis dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang sejauh mana kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan. Jika hasil penelitian mendukung hipotesis ini, organisasi dapat menggunakan informasi tersebut untuk melakukan penyesuaian pada sistem kompensasi mereka. Mereka dapat mempertimbangkan peningkatan gaji, pemberian insentif, penghargaan, dan manfaat lainnya yang dapat membantu mencegah perilaku *quiet quitting* dan mempertahankan karyawan yang termotivasi dan terlibat. Oleh karena itu, hipotesis 2 dapat dinyatakan sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh tingkat kompensasi terhadap perilaku *quiet quitting* pada karyawan milenial .

3. Jenjang Karir dan Kompensasi Terhadap *Quiet quitting* dimoderasi oleh *Work-life balance*

Quiet quitting mengacu pada fenomena di mana karyawan mulai mengurangi komitmen dan motivasi mereka terhadap pekerjaan mereka tanpa secara aktif mencari pekerjaan baru. *Work-life balance* mengacu pada sejauh mana karyawan dapat menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Work-life balance akan memoderasi hubungan antara jenjang karir dan *quiet quitting*. Dengan kata lain, pengaruh negatif jenjang karir terhadap *quiet quitting* akan lebih kuat pada karyawan yang mengalami *work-life imbalance* daripada pada karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik. *Work-life balance* akan memoderasi hubungan antara kompensasi dan *quiet quitting*. Dengan kata lain, pengaruh negatif kompensasi terhadap *quiet quitting* akan lebih kuat pada karyawan yang mengalami *work-life imbalance* daripada pada karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik.

H3a: *Work-life balance* memoderasi hubungan antara jenjang karir dan *quiet quitting*.

H3b: Kompensasi dan *Quiet quitting* dimoderasi oleh *Work-life balance*.

4. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Objek penelitian adalah karyawan milenial di Daerah Istimewa Yogyakarta, yang dipilih menggunakan teknik *incidental sampling* karena jumlah karyawan milenial di wilayah ini tidak diketahui secara pasti. Berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dari Isaac dan Michael, dengan tingkat kesalahan 5%, sampel yang digunakan adalah 267 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan sumber data primer. Menurut Sugiyono (2021:194), pengumpulan data dapat bersumber dari data primer (diperoleh langsung) atau sekunder (data yang sudah tersedia), namun dalam penelitian ini hanya data primer yang digunakan. Data dianalisis dengan beberapa uji, di antaranya uji validitas, uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, serta analisis regresi dengan variabel moderasi. Uji kelayakan model dilakukan melalui uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi. Populasi dan Sampel Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti. Populasi penelitian ini adalah karyawan milenial di Yogyakarta. Sampel diambil sesuai dengan tabel penentuan dari Isaac dan Michael, dengan tingkat kesalahan 5%. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *incidental sampling* karena jumlah pasti karyawan milenial di Yogyakarta tidak teridentifikasi. Pengumpulan Data Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan sumber primer. Menurut Sugiyono (2021:194), sumber data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari responden melalui instrumen kuesioner. Dalam penelitian ini, data primer digunakan untuk menganalisis hubungan antara jenjang karir, kompensasi, *work-life balance*, dan *quiet quitting*. Data yang terkumpul dianalisis dengan beberapa uji statistik, antara lain:

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas** Validitas diuji menggunakan korelasi Pearson, sedangkan reliabilitas diukur dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Data dinyatakan valid jika nilai R hitung lebih besar dari R tabel (0.1161), dan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60.
2. **Uji Regresi Linear**
Untuk menguji pengaruh jenjang karir dan kompensasi terhadap *quiet quitting*, serta untuk melihat pengaruh moderasi *work-life balance*, digunakan uji regresi dengan langkah-langkah:
 - a. **Uji F** untuk melihat signifikansi pengaruh secara simultan.
 - b. **Uji t** untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial.
3. **Uji Moderasi**
Pengujian moderasi dilakukan untuk mengetahui apakah *work-life balance* dapat memoderasi hubungan antara jenjang karir dan kompensasi dengan *quiet quitting*. Hasil regresi akan menunjukkan apakah pengaruh kedua variabel independen tersebut dipengaruhi oleh *work-life balance*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah Generasi Milenial yang merupakan bagian dari penduduk Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 267 sampel. Berikut kami sajikan profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	142	54%
	Perempuan	122	46%
	Total	264	100%
Usia	27 - 30 tahun	172	65%
	31 - 35 tahun	63	24%
	36 - 41 tahun	29	11%
	Total	264	100%
Tingkat Pendidikan	SMA/ sederajat	98	37%
	Strata 1 (S1)	161	61%
	Strata 2 (S2)	5	2%
	Total	264	100%
Lama Bekerja	1 - 3 tahun	83	31%
	4 - 6 tahun	98	37%
	7 - 10 tahun	54	21%
	> 10 tahun	29	11%

a. Hasil dan Pembahasan

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Kesimpulan
JENJANG KARIR (X1)	P1	0.154	0.1161	Valid
	P2	0.152	0.1161	Valid
	P3	0.202	0.1161	Valid
	P4	0.238	0.1161	Valid
	P5	0.125	0.1161	Valid
	P6	0.322	0.1161	Valid
	P7	0.200	0.1161	Valid
	P8	0.333	0.1161	Valid
	P9	0.300	0.1161	Valid
KOMPENSASI (X2)	P10	0.374	0.1161	Valid
	P11	0.409	0.1161	Valid
	P12	0.357	0.1161	Valid
	P13	0.236	0.1161	Valid
	P14	0.293	0.1161	Valid
	P15	0.191	0.1161	Valid
	P16	0.232	0.1161	Valid
	P17	0.341	0.1161	Valid
	P18	0.150	0.1161	Valid
	P19	0.185	0.1161	Valid
QUIET QUITTING (Y)	P20	0.229	0.1161	Valid
	P21	0.190	0.1161	Valid
	P22	0.104	0.1161	Valid
	P23	0.190	0.1161	Valid
	P24	0.226	0.1161	Valid
	P25	0.291	0.1161	Valid
	P26	0.321	0.1161	Valid
	P27	0.382	0.1161	Valid

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Kesimpulan
WORK-LIFE BALANCE (Z)	P28	0.466	0.1161	Valid
	P29	0.190	0.1161	Valid
	P30	0.190	0.1161	Valid
	P31	0.345	0.1161	Valid
	P32	0.357	0.1161	Valid
	P33	0.307	0.1161	Valid
	P34	0.399	0.1161	Valid
	P35	0.355	0.1161	Valid
	P36	0.323	0.1161	Valid
	P37	0.340	0.1161	Valid
	P38	0.395	0.1161	Valid
	P39	0.328	0.1161	Valid
	P40	0.119	0.1161	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung > r tabel dengan signifikan 0.05, maka r tabel sebesar 0.1161 maka dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa item item pertanyaan dinyatakan valid.

1. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan perhitungan Alpha Cronbach, yang menunjukkan bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur kuesioner dalam penelitian ini cukup reliable. Ke 40 item pertanyaan tersebut kemudian dilakukan uji reabilitas dengan out-put sebagai berikut:

Tabel 4 Tabel Uji Reabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0.601	40

Dari hasil pengujian Cronbach Alpha menunjukkan reliabilitas dengan angka yang 0.601 dari kolom nilai Cronbach Alpha, maka tingkat reliabilitas data akan semakin baik dan dapat dikatakan sebagai instrument yang handal (Palupi, 2013). Dalam pengujian Cronbach's Alpha sebesar 0.601, termasuk dalam kategori reliabilitas dengan angka $0.601 > 0.60$.

2. Uji Regresi

Didalam penelitian ini uji regresi dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh yang signifikan antara jenjang karir dengan tingkat quiet quitting, kompensasi dengan tingkat quiet quitting, jenjang karir yang dimoderasi oleh *work-life balance* terhadap tingkat *quiet quitting*, kompensasi yang dimoderasi oleh *work-life balance* terhadap tingkat quiet quitting, adapun hasil dari uji regresi untuk variabel diatas adalah sebagai berikut:

a. Uji regresi jenjang karir terhadap tingkat *quiet quitting*.

Untuk melihat pengaruh antara jenjang karir terhadap tingkat *quiet quitting* ini dengan melihat uji F (anova) apakah F hitung (hasil Spss) < 0.05 atau tidak, jika nilai F hitung lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa jenjang karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat quiet quitting, adapun hasil pengolahan data untuk uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji F jenjang karir dengan tingkat quiet quitting

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18705.771	1	18705.771	3.727	.090 ^a
	Residual	40157.129	8	5019.641		
	Total	58862.900	9			

a. Predictors: (Constant), Jenjang_karir

b. Dependent Variable: Quiet_Quitting

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai f adalah 3.737 dengan nilai sinifikansi $0.09 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa didalam penelitian ini jenjang karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat *quiet quitting*

Uji regresi kompensasi terhadap tingkat *quiet quitting*.

Untuk melihat pengaruh antara jenjang kompensasi tingkat *quiet quitting* ini dengan melihat uji F (anova) apakah F hitung (hasil Spss) < 0.05 atau tidak, jika nilai F hitung lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat quiet quitting, adapun hasil pengolahan data

untuk uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 6 . Uji F kompensasi dengan tingkat quiet quitting

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29212.141	1	29212.141	7.882	.023 ^a
	Residual	29650.759	8	3706.345		
	Total	58862.900	9			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Quiet_Quitting

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai f adalah 7.882 dengan nilai sinifikansi $0.023 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa didalam penelitian ini Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *quiet quitting*.

Uji regresi jenjang karir yang dimoderasi oleh *work-life balance* terhadap tingkat *quiet quitting*.

Untuk melihat pengaruh antara jenjang karir yang dimoderasi oleh *work-life balance* terhadap tingkat *quiet quitting* ini dengan melihat uji F (anova) apakah F hitung (hasil Spss) < 0.05 atau tidak, jika nilai F hitung lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa jenjang kariir yang dimoderasi oleh *work-life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *quiet quitting*, adapun hasil pengolahan data untuk uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji F jenjang karir yang dimoderasi work life balance dengan tingkat quiet quitting

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45901.044	3	15300.348	7.082	.021 ^a
	Residual	12961.856	6	2160.309		
	Total	58862.900	9			

a. Predictors: (Constant), Jenjang_karir*Work_Life_balance, Work_life_balance, Jenjang_karir

b. Dependent Variable: Quiet_Quitting

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai f adalah 7.082 dengan nilai sinifikansi $0.021 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa didalam penelitian ini jenjang karir yang dimoderasi *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *quiet quitting*. Jika melihat uji t out-put yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Uji T jenjang karir yang dimoderasi work life balance dengan tingkat quiet quitting

Model		Unstandardized Coefficients		Standar Coeff	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18266.332	7042.901		2.594	.041
	Jenjang_karir	-19.896	7.590	-12.391	-2.621	.040
	Work_life_balance	-18.389	7.199	-10.855	-2.554	.043
	Jenjang_karir*Work_Life_balance	.021	.008	21.143	2.683	.036

Dependent Variable: Quiet_Quitting

Dari tabel diatas untuk uji t variabel jenjang karir (X1) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.04 hal ini lebih kecil dari 0.05 (< 0.05), dan work life balance (Z) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.043 lebih kecil dari 0.05 (< 0.05) dan Jenjang karir yang dimoderasi Work Life balance mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.036 lebih kecil dari 0.05 (< 0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa Work Life balance merupakan variabel moderasi.

Uji regresi kompensasi yang dimoderasi oleh *work-life balance* terhadap tingkat *quiet quitting*.

Untuk melihat pengaruh antara kompensasi yang dimoderasi oleh *work-life balance* terhadap tingkat *quiet quitting* ini dengan melihat uji F (anova) apakah F hitung (hasil Spss) < 0.05 atau tidak, jika nilai F hitung lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa komensasi yang dimoderasi oleh *work-life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *quiet quitting*, adapun hasil pengolahan data untuk uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Uji F kompensasi yang dimoderasi work life balance dengan tingkat quiet quitting

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48851.738	3	16283.913	9.759	.010 ^a
	Residual	10011.162	6	1668.527		
	Total	58862.900	9			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi*Work_life_Balance, Work_life_balance, Kompensasi

b. Dependent Variable: Quiet_Quitting

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai f adalah 9.759 dengan nilai sinifikansi $0.010 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa didalam penelitian ini kompensasi yang dimoderasi *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *quiet quitting*. Jika melihat uji t out-put yang dihasilkan adalah.

Tabel 10. Uji T kompensasi yang dimoderasi work life balance dengan tingkat quiet quitting

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-10348.464	3953.050		-2.618	.040
	Kompensasi	10.850	4.123	10.957	2.632	.039
	Work_life_balance	11.138	3.811	6.575	2.922	.027
	Kompensasi*Work_life_Balance	-.011	.004	-9.503	-2.749	.033

Dependent Variable: Quiet_Quitting

Dari uji t tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X2) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.039 hal ini lebih kecil dari 0.05 (<0.05), dan work life balance (Z) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.027 lebih kecil dari 0.05 (<0.05) dan Kompensasi yang dimoderasi Work_Life_balance mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.033 lebih kecil dari 0.05 (<0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa Work_Life_balance merupakan variabel moderating.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, beberapa kesimpulan dapat diambil. Pertama, jenjang karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat quiet quitting. Hal ini dapat dijelaskan oleh mayoritas responden yang telah bekerja lebih dari tiga tahun, yang menunjukkan bahwa stabilitas kerja mereka mengurangi pentingnya jenjang karir dalam menentukan keputusan untuk melakukan quiet quitting.

Kedua, kompensasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat quiet quitting. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk melakukan quiet quitting. Faktor kompensasi menjadi penting, terutama bagi karyawan yang telah mencapai stabilitas kerja. Ketiga, *work-life balance* memoderasi hubungan antara jenjang karir dan *quiet quitting* secara signifikan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi faktor penting dalam mengurangi kecenderungan quiet quitting, terutama bagi mereka yang memprioritaskan jenjang karir. Keempat, *work-life balance* juga memoderasi hubungan antara kompensasi dan quiet quitting. Keseimbangan ini membantu mengurangi tingkat quiet quitting, terutama ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sebanding dengan usaha mereka.

Penelitian ini menunjukkan relevansi dengan tren terkini, di mana *work-life balance* menjadi isu penting dalam dunia kerja. Penelitian lebih lanjut dapat fokus pada peran *work-life balance* di berbagai sektor serta mengeksplorasi faktor lain yang mempengaruhi quiet quitting.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada semua pihak yang telah berperan serta dalam pelaksanaan dan penyelesaian penelitian ini. Terutama, saya mengucapkan terima kasih kepada STIE Widya Wiwaha yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama proses penelitian, terimakasih kepada para responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- .Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Arzuaga, S., Gandolfi, F., & Johnston, T. (2023). Quiet Quitting: Work Affect in the Post-Pandemic Workplace. *European Economic Letters*, 13(5). <http://eelet.org.uk>
- Efendi, muhamad agus. (2023). *Pengaruh burnout dan work-life balance terhadap quiet quitting pada pekerja generasi milenial Di Kota Malang*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/53293/>
- Hanim, H., & Baskoro, H. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Karir Karyawan Perumda BPR Bank Gresik. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 229–253. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Trending/article/download/602/555/1671>
- Hasruddin, M., Maryadi, M., & Arfan, H. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kabupaten Barru. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(4), 614–622.
- Hedianti, D. A. (2022). Analisis Work Life Balance Pada Freelancer. *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1), 30–37. <https://doi.org/10.30811/ekonis.v24i1.3241>
- Khamalia, N. A. N., Yusuf, A., Zuhroh, N. E., & Jannah, R. R. (2023). Pengaruh Pendidikan Soft Skills terhadap Jenjang Karir Mahasiswa. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 5(6), 2386–2394.
- Mulvi, A. N. A., & Emilisa, N. (2024). Pengaruh *Work-life balance* Dan Job Burnout Terhadap Intention To Quit Dengan Psychological Distress Sebagai Variabel Mediasi. *Solusi*, 22(2), 112. <https://doi.org/10.26623/slsi.v22i2.8638>
- Suindari, N. M., & Juniariani, N. M. R. (2020). Pengelolaan Keuangan, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Strategi Pemasaran Dalam Mengukur Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah (Ukm). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 148–154. <https://doi.org/10.22225/kr.11.2.1423.148-154>
- Sulthan, N. (2024). *Pengaruh burnout dan workload terhadap quiet quitting dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank Muamalat cabang Surabaya*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Yahya, R. Z. (2021). Pengaruh Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Cemerlang Indo Pangan. *Cendekia Jaya*, 3(2), 20–40.