

**PENGARUH *WORKLOAD* DAN *WORK ENVIRONMENT*  
TERHADAP *QUIET QUITTING*: STUDI KASUS PADA  
KEMENTERIAN PERHUBUNGAN**

**CHRISTOFEL J. A. RORINGKON**

**1705623180**



*Intelligentia - Dignitas*

Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**2026**

***THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT  
ON QUIET QUITTING: A CASE STUDY AT THE MINISTRY  
OF TRANSPORTATION***

**CHRISTOFEL. J. A. RORINGKON**

**1705623180**



*Intelligentia - Dignitas*

*This thesis is written as one of the requirements for obtaining a Bachelor Degree of  
Management at the Faculty of Economics and Business, Universitas Negeri Jakarta*

***UNDERGRADUATE STUDY PROGRAM IN MANAGEMENT***

***FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS***

**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**2026**

## ABSTRAK

### PENGARUH *WORKLOAD* DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *QUIET QUITTING*: STUDI KASUS PADA KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

**Christofel J. A. Roringkon,**

Universitas Negeri Jakarta

[christofeljoiman\\_armandoringkon@kemenhub.go.id](mailto:christofeljoiman_armandoringkon@kemenhub.go.id)

**Dewi Susita,**

Universitas Negeri Jakarta

[dewisusita\\_man@unj.ac.id](mailto:dewisusita_man@unj.ac.id)

**Hania Aminah,**

Universitas Negeri Jakarta

[hania@unj.ac.id](mailto:hania@unj.ac.id)

*Quiet quitting* menjadi fenomena yang semakin mengemuka dalam organisasi sektor publik, khususnya pada institusi pelayanan dengan tuntutan kerja tinggi yang beroperasi dalam keterbatasan geografis dan sumber daya. Fenomena ini berpotensi melemahkan kualitas layanan, efektivitas organisasi, serta keberlanjutan kinerja aparatur sipil negara, terutama di wilayah strategis seperti Indonesia bagian timur. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *workload* dan *work environment* terhadap perilaku *quiet quitting* pada Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Wilayah Papua. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap pegawai tingkat operasional pada unit pelaksana teknis bandar udara. Analisis data dilakukan untuk mengidentifikasi keterkaitan antara tuntutan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, dan kecenderungan keterlepasan kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *quiet quitting*, yang terutama tercermin melalui *work intensity*, *mental effort*, dan *stress level*. Sebaliknya, *work environment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *quiet quitting*, dengan aspek *pencahayaannya*, *sirkulasi ruang kerja*, dan *fasilitas kerja* sebagai indikator terendah. Perilaku *quiet quitting* paling dominan muncul dalam bentuk *absenteeism*, *lateness*, dan *emotional detachment*. Temuan ini menegaskan bahwa *quiet quitting* merupakan respons adaptif pegawai terhadap tekanan beban kerja yang berkelanjutan dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Oleh karena itu, pengelolaan *workload* dan perbaikan *work environment* menjadi elemen penting dalam menjaga keterlibatan pegawai serta keberlanjutan kinerja pelayanan publik.

**Kata kunci:** *quiet quitting*; beban kerja; lingkungan kerja; aparatur sipil negara; sektor publik; keterlibatan kerja

## ABSTRACT

### ***THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON QUIET QUITTING: A CASE STUDY AT THE MINISTRY OF TRANSPORTATION***

**Christofel J. A. Roringkon,**

Universitas Negeri Jakarta

[christofeljoiman\\_armandororingkon@kemenhub.go.id](mailto:christofeljoiman_armandororingkon@kemenhub.go.id)

**Dewi Susita,**

Universitas Negeri Jakarta

[dewisusita\\_man@unj.ac.id](mailto:dewisusita_man@unj.ac.id)

**Hania Aminah,**

Universitas Negeri Jakarta

[hania@unj.ac.id](mailto:hania@unj.ac.id)

*Quiet quitting has emerged as an increasingly salient phenomenon in public sector organizations, particularly within service-oriented institutions characterized by high job demands and constraints related to geography and limited resources. This phenomenon poses a potential threat to service quality, organizational effectiveness, and the sustainability of civil servants' performance, especially in strategic regions such as eastern Indonesia. This study aims to examine the effects of workload and work environment on quiet quitting behavior among civil servants at the Directorate General of Civil Aviation in the Papua Region. This study employs a quantitative approach using a survey method targeting operational-level employees in airport technical implementation units. Data analysis was conducted to identify the relationships between job demands, working environment conditions, and employees' tendencies toward work disengagement. The results indicate that workload has a positive and significant effect on quiet quitting, primarily reflected through work intensity, mental effort, and stress level. In contrast, the work environment has a negative and significant effect on quiet quitting, with lighting, workspace circulation, and work facilities identified as the lowest-rated indicators. Quiet quitting behavior is most prominently manifested through absenteeism, lateness, and emotional detachment. These findings confirm that quiet quitting represents an adaptive response by employees to sustained workload pressure and an unsupportive work environment. Therefore, effective workload management and improvements in the work environment are essential to maintaining employee engagement and ensuring the sustainability of public service performance.*

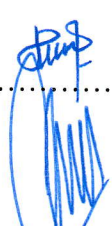
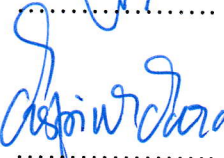
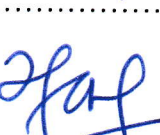
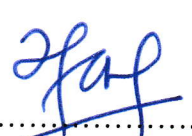
**Keywords:** *quiet quitting; workload; work environment; civil servants; public sector; employee engagement*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Prof. Dr. Mohamad Rizan, S.E., M.M.  
NIP. 19720627 200604 1 001**

| No | Nama                                                                             | Tanda Tangan                                                                         | Tanggal         |
|----|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 1  | Dra. Solikhah, MM.<br>NIP. 19620623 199003 2 001<br>(Ketua Penguji)              |   | 20 Januari 2026 |
| 2  | Dr. Christian W. Wolor, SE., MM.<br>NIP. 19911018 201903 1 014<br>(Penguji 1)    |  | 20 Januari 2026 |
| 3  | Dr. Despinur Dara, S.T., M.M.<br>NIP. 19771220 200003 2 001<br>(Penguji 2)       |  | 19 Januari 2026 |
| 4  | Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si.<br>NIP. 19610506 198603 2 001<br>(Pembimbing 1)     |  | 19 Januari 2026 |
| 5  | Hania Aminah, S.Pd., M.M., Ph.D.<br>NIP. 19850726 201404 2 001<br>(Pembimbing 2) |  | 20 Januari 2026 |

Nama : Christofel. J.A. Roringkon  
No. Registrasi : 1705623180  
Program Studi : S1 Manajemen  
Tanggal Lulus : 15 Januari 2026

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dan dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 23 Januari 2026

Yang membuat pernyataan,



*Christofel J. A. Roringkon*

1705623180



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220

Telepon/Faksimili: 021-4894221

Laman: [lib.unj.ac.id](http://lib.unj.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Christofel J. A. Roringkon  
NIM : 1705623180  
Fakultas/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis / S1 Manajemen  
Alamat email : [christofeljoiman\\_armandororingkon@kemenhub.go.id](mailto:christofeljoiman_armandororingkon@kemenhub.go.id)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan dan Kearsipan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☒ Skripsi    ☐ Tesis    ☐ Disertasi    ☐ Lain-lain (... ..)

yang berjudul :

Pengaruh *Workload* dan *Work Environment* terhadap *Quiet Quitting*: Studi Kasus Pada Kementerian Perhubungan

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan dan Kearsipan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 23 Januari 2026

Penulis,

Christofel J. A. Roringkon

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yesus Kristus atas segala rahmat, kasih, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta doa baik secara langsung maupun tidak langsung hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Secara khusus, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Mohamad Rizan, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta;
2. Darma Rika Swaramarinda, S.Pd., M.S.E., Ph.D., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta;
3. Dr. M. Edo Suryawan Siregar, S.E., M.B.A., selaku Koordinator Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta;
4. Dr. Achmad Slamet Hidayat, S.Pd., M.Si., selaku Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Kepegawian Negara;
5. Bapak Agus Sugiharto, S.Psi., M.B.A., selaku Kepala Bagian Manajemen Talenta Sumber Daya Manusia Kementerian Perhubungan;
6. Bapak Doddy Hendra Wijaya, selaku Kepala Bagian SDM dan Organisasi, Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan;
7. Dr. Astrid Iip Anugerah Indah, S.Sos., M.Si., selaku Kapokja Pengembangan dan Penyelenggaraan Pendidikan Ilmu Kepegawaian Badan Kepegawian Negara;

8. Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si., selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, serta masukan selama proses penyusunan skripsi ini;
9. Ibu Hania Aminah, S.Pd., M.M., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing II sekaligus Dosen Pembimbing Akademik, yang telah memberikan bimbingan, motivasi, serta dukungan akademik kepada penulis selama masa studi hingga penyusunan skripsi ini;
10. Para Dosen Penguji, yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan yang konstruktif demi penyempurnaan skripsi ini;
11. Ibu Ilfa Haryani, Nia Qolbuniah, Yunita Sari, serta seluruh staf Pendidikan Ilmu Kepegawaian Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN Badan Kepegawaian Negara;
12. Seluruh dosen dan staf FEB UNJ yang telah memberikan ilmu, dukungan, serta pelayanan terbaik selama masa studi;
13. Kedua orang tua tercinta, atas kasih sayang, doa, dan dukungan yang tidak pernah berhenti mengalir;
14. Seluruh teman-teman kelas PIK-16, atas kerja sama, tawa, dan perjuangan bersama selama masa studi;
15. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, namun telah memberikan bantuan dan dukungan yang berarti dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaannya. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen dan para pembaca yang berkepentingan di bidang tersebut.

Jakarta, Januari 2026

Penulis

## DAFTAR ISI

|                                                            |             |
|------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>                                       | <b>i</b>    |
| <b>ABSTRACK .....</b>                                      | <b>ii</b>   |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>                     | <b>iii</b>  |
| <b>PERNYATAAN ORISINALITIS .....</b>                       | <b>iv</b>   |
| <b>LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>       | <b>v</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                                | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                                    | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                  | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                                 | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                               | <b>xiii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                             | <b>14</b>   |
| <b>1.1. Latar Belakang Penelitian .....</b>                | <b>14</b>   |
| <b>1.2. Pertanyaan Penelitian .....</b>                    | <b>24</b>   |
| <b>1.3. Tujuan Penelitian .....</b>                        | <b>24</b>   |
| <b>1.4. Manfaat Penelitian .....</b>                       | <b>25</b>   |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>                         | <b>26</b>   |
| <b>2.1 Teori Pendukung .....</b>                           | <b>26</b>   |
| <b>2.1.1 <i>Quiet Quitting</i> .....</b>                   | <b>26</b>   |
| <b>2.1.2 <i>Workload</i> .....</b>                         | <b>35</b>   |
| <b>2.1.3 <i>Work Environment</i> .....</b>                 | <b>41</b>   |
| <b>2.2 Kerangka Teori dan Pengembangan Hipotesis .....</b> | <b>48</b>   |
| <b>2.2.1 Hasil Penelitian Relevan .....</b>                | <b>48</b>   |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>                 | <b>55</b>   |
| <b>3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....</b>               | <b>55</b>   |
| <b>3.1.1 Tempat Penelitian .....</b>                       | <b>55</b>   |
| <b>3.1.2 Waktu Penelitian .....</b>                        | <b>55</b>   |
| <b>3.2 Desain Penelitian .....</b>                         | <b>56</b>   |
| <b>3.3 Populasi dan Sempel .....</b>                       | <b>57</b>   |
| <b>3.3.1 Populasi .....</b>                                | <b>57</b>   |
| <b>3.3.2 Sempel .....</b>                                  | <b>57</b>   |

|                                  |                                                                       |     |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.4                              | Pengembangan Instrumen.....                                           | 59  |
| 3.4.1                            | <i>Quiet Quitting</i> (Y) .....                                       | 59  |
| 3.4.2                            | <i>Workload</i> (X1) .....                                            | 60  |
| 3.4.3                            | <i>Work Environment</i> .....                                         | 62  |
| 3.5                              | Teknik Pengumpulan Data .....                                         | 65  |
| 3.6                              | Teknik Analisis Data .....                                            | 65  |
| 3.6.1                            | Analisis Deskriptif.....                                              | 66  |
| 3.6.2                            | Pengukuran (Outer Model).....                                         | 67  |
| 3.6.3                            | Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....                 | 70  |
| 3.6.4                            | Analisis Direct Effect (Pengaruh Langsung) .....                      | 71  |
| 3.6.5                            | Uji Hipotesis.....                                                    | 72  |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... |                                                                       | 74  |
| 4.1                              | Deskripsi Responden.....                                              | 74  |
| 4.2.1                            | Deskripsi Data .....                                                  | 74  |
| 4.2                              | Analisis Deskriptif.....                                              | 80  |
| 4.2.2                            | Analisis Deskriptif <i>Workload</i> (X1) .....                        | 80  |
| 4.2.3                            | Analisis Deskriptif <i>Work Environment</i> (X2).....                 | 83  |
| 4.2.4                            | Analisis Deskriptif <i>Quiet Quitting</i> (Y) .....                   | 87  |
| 4.3                              | Pengujian <i>Outer Model</i> .....                                    | 90  |
| 4.3.1                            | Uji Validitas .....                                                   | 91  |
| 4.3.2                            | Uji Reliabilitas .....                                                | 95  |
| 4.4                              | Pengujian <i>Inner Model</i> .....                                    | 96  |
| 4.4.1                            | <i>R-Square</i> (R <sup>2</sup> ) .....                               | 97  |
| 4.4.2                            | <i>Path Coefficients</i> .....                                        | 97  |
| 4.4.3                            | <i>Cross-validated Redundancy</i> (Q <sup>2</sup> ) .....             | 98  |
| 4.4.4                            | <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF).....                           | 99  |
| 4.5                              | Uji Hipotesis.....                                                    | 100 |
| 4.6                              | Pembahasan Hasil Penelitian .....                                     | 101 |
| 4.6.1                            | Pengaruh <i>Workload</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> .....         | 101 |
| 4.6.2                            | Pengaruh <i>Work Environment</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> ..... | 105 |
| BAB V PENUTUP .....              |                                                                       | 109 |

|                            |                                                                                         |            |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>5.1</b>                 | <b>Kesimpulan .....</b>                                                                 | <b>109</b> |
| 1.                         | <i>Gambaran workload, work environment dan quiet quitting .....</i>                     | <i>109</i> |
| 2.                         | <i>Workload berpengaruh positif dan signifikan terhadap quiet quitting.....</i>         | <i>110</i> |
| 3.                         | <i>Work environment berpengaruh negatif dan signifikan terhadap quiet quitting.....</i> | <i>110</i> |
| <b>5.2</b>                 | <b>Implikasi .....</b>                                                                  | <b>111</b> |
| 1.                         | <b>Implikasi Teoritis.....</b>                                                          | <b>111</b> |
| 2.                         | <b>Implikasi Praktis .....</b>                                                          | <b>113</b> |
| <b>5.3</b>                 | <b>Keterbatasan Penelitian .....</b>                                                    | <b>116</b> |
| <b>5.4</b>                 | <b>Rekomendasi Penelitian Selanjutnya .....</b>                                         | <b>117</b> |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b> |                                                                                         | <b>119</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>       |                                                                                         | <b>127</b> |



## DAFTAR TABEL

|                                                                                             |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Tabel 2.1</b> Penelitian Relevan .....                                                   | 48  |
| <b>Tabel 3.1</b> Waktu Penelitian .....                                                     | 56  |
| <b>Tabel 3.2</b> Kisi-Kisi Instrumen <i>Quiet Quitting</i> .....                            | 59  |
| <b>Tabel 3.3</b> Kisi-Kisi Instrumen <i>Workload</i> .....                                  | 61  |
| <b>Tabel 3.4</b> Kisi-Kisi Instrumen <i>Work Environment</i> .....                          | 62  |
| <b>Tabel 3.5</b> Skala Penilaian untuk Instrumen .....                                      | 65  |
| <b>Tabel 3.6</b> Kriteria Interpretasi Skor .....                                           | 67  |
| <b>Tabel 3.7</b> Kriteria Interpretasi Skor .....                                           | 67  |
| <b>Tabel 3.8</b> Kriteria Nilai $R^2$ .....                                                 | 70  |
| <b>Tabel 4.1</b> Jenis Kelamin .....                                                        | 74  |
| <b>Tabel 4.2</b> Unit Kerja .....                                                           | 75  |
| <b>Tabel 4.3</b> Nama Jabatan .....                                                         | 77  |
| <b>Tabel 4.4</b> Pendidikan Terakhir .....                                                  | 78  |
| <b>Tabel 4.5</b> Lama Bekerja .....                                                         | 79  |
| <b>Tabel 4.6</b> Tanggapan Responden Variabel <i>Workload</i> .....                         | 80  |
| <b>Tabel 4.7</b> Tanggapan Responden Variabel <i>Work Environment</i> .....                 | 83  |
| <b>Tabel 4.8</b> Tanggapan Responden Variabel <i>Quiet Quitting</i> .....                   | 87  |
| <b>Tabel 4.9</b> Nilai Outer Loading dan Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)..... | 91  |
| <b>Tabel 4.10</b> Nilai Outer Loading dan Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)...  | 92  |
| <b>Tabel 4.11</b> Nilai <i>Cross Loading</i> .....                                          | 94  |
| <b>Tabel 4.12</b> Uji Reliabilitas .....                                                    | 96  |
| <b>Tabel 4.13</b> Nilai <i>R-square</i> .....                                               | 97  |
| <b>Tabel 4.14</b> Nilai <i>Q-square</i> .....                                               | 98  |
| <b>Tabel 4.15</b> Nilai <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF) .....                        | 99  |
| <b>Tabel 4.16</b> Uji Hipotesis .....                                                       | 100 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Gambar 1. 1</b> Tingkat <i>Employee Engagement Global</i> .....             | 16 |
| <b>Gambar 1. 2</b> Perbandingan Tren <i>Quiet Quitting</i> Antar Negara . .... | 17 |
| <b>Gambar 1. 3</b> Hasil Survey Abdi Muda .....                                | 18 |
| <b>Gambar 1. 4</b> Hasil Pra-Survey .....                                      | 18 |
| <b>Gambar 1. 5</b> Hasil Pra-Survey .....                                      | 21 |
| <b>Gambar 1. 6</b> Hasil Pra-Survey .....                                      | 23 |
| <b>Gambar 1. 7</b> Hasil Pra-Survey .....                                      | 23 |
| <b>Gambar 2. 1</b> Kerangka Penelitian .....                                   | 53 |
| <b>Gambar 4. 1</b> Hasil Data <i>Path Coefficients</i> .....                   | 97 |



## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                                       |     |
|-----------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Lampiran 1</b> Surat Permohonan Izin Penelitian .....              | 128 |
| <b>Lampiran 2</b> Surat Balasan Izin Penelitian Skripsi.....          | 129 |
| <b>Lampiran 3</b> Form Saran dan Perbaikan SUP Seminar Proposal ..... | 130 |
| <b>Lampiran 4</b> Form Saran dan Perbaikan SUP Skripsi .....          | 132 |
| <b>Lampiran 5</b> Kartu Konsultasi Bimbingan Seminar Proposal .....   | 133 |
| <b>Lampiran 6</b> Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi .....            | 134 |
| <b>Lampiran 7</b> Kuesioner Penelitian .....                          | 135 |
| <b>Lampiran 8</b> Tabulasi Data .....                                 | 136 |
| <b>Lampiran 9</b> Laporan Cek Plagiarisme.....                        | 151 |

