

**PERAN *QUIET QUITTING* DALAM MEMODERASI
PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
(POS) TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA
KARYAWAN GENERASI Z DENGAN
SISTEM KERJA *HYBRID***



Nasywa Bunga Banafsashabira

1801622223

SKRIPSI

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2026**

**PERAN *QUIET QUITTING* DALAM MEMODERASI
PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
(POS) TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA
KARYAWAN GENERASI Z DENGAN
SISTEM KERJA *HYBRID***



Nasywa Bunga Banafsashabira

1801622223

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI

Peran *Quiet Quitting* Dalam Memoderasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan Generasi Z Dengan Sistem Kerja *Hybrid*

Nama Mahasiswa : Nasywa Bunga Banafsashabira
NIM : 1801622223
Program Studi : Psikologi

Tanggal Ujian : 30 Juni 2026

Pembimbing I



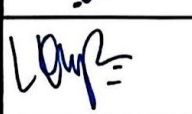
Liza Yudhita Widyastuti, M.Psi, Psikolog
NIP. 199104252022032009

Pembimbing II



Fauziah Wijayanti, M.Psi., Psikolog
NIP. 199501202024062002

Panitia Sidang Skripsi

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Gungum Gumelar Fajar Rakhman, M.Si (Dekan/Penanggungjawab)*		31/8/26
Mira Ariyani, Ph.D. (Wakil Dekan/Wakil Penanggung Jawab)**		3/8/26
Mira Ariyani, Ph.D. (Ketua Sidang)		3/8/26
Lupi Yudhaningrum, M.Psi., Psikolog (Dosen penguji I)		30.07.2026
Nazir Utama Anugrah, M.A. (Dosen penguji II)		28/7/26

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Psikologi
Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Nasywa Bunga Banafsashabira

NIM : 1801622223

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul “Peran *Quiet Quitting*
Dalam Memoderasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap
Work Engagement Pada Karyawan Generasi Z Dengan Sistem Kerja *Hybrid*”
adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Februari sampai dengan bulan Juni 2026.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, 26 Juni 2026

Yang Membuat Pernyataan



Nasywa Bunga Banafsashabira

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS



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

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Nasywa Bunga Banafsashabira
NIM : 1801622223
Fakultas/Prodi : Fakultas Psikologi, Program Studi Psikologi
Alamat email : nasywabungabs@gmail.com

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 :

Peran *Quiet Quitting* Dalam Memoderasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Engagement* Pada Generasi Z Dengan Sistem Kerja Hybrid

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, 6 Agustus 2026

Penulis

(Nasywa Bunga Banafsashabira)

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

The flower that blooms in adversity is the most rare and beautiful of all.

— The Emperor, *Mulan* (1998)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada diri sendiri yang telah berjuang dan bertahan hingga sampai pada titik ini; kepada kedua orang tua tercinta atas doa, kasih sayang, dan pengorbanan yang tiada henti; kepada adik-adik dan keluarga besar atas dukungan serta doa yang selalu menyertai; serta kepada semua orang yang senantiasa berada di sisi penulis, memberikan semangat, motivasi, dan kebaikan selama ini. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini.

NASYWA BUNGA BANAFSASHABIRA

PERAN QUIET QUITTING DALAM MEMODERASI PENGARUH PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS) TERHADAP WORK ENGAGEMENT
PADA KARYAWAN GEN Z DENGAN SISTEM KERJA HYBRID

SKRIPSI

Jakarta : Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Jakarta,
2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap *work engagement* serta menguji peran *quiet quitting* sebagai variabel moderator pada karyawan Generasi Z dengan sistem kerja *hybrid*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 263 karyawan Generasi Z yang bekerja dengan sistem kerja *hybrid* dan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan skala *perceived organizational support*, *Utrecht work engagement Scale 17 (UWES-17)*, dan *quiet quitting Scale*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dan uji moderasi dengan PROCESS Hayes Model 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* ($p < 0,05$). Selain itu, interaksi antara *perceived organizational support* dan *quiet quitting* signifikan ($p < 0,05$), sehingga *quiet quitting* memoderasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement*. Hasil *conditional effect* menunjukkan bahwa pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *work engagement* semakin menguat seiring meningkatnya *quiet quitting*.

Kata kunci: *work engagement, perceived organizational support, quiet quitting, generasi z, hybrid work*

NASYWA BUNGA BANAFSASHABIRA

**THE ROLE OF QUIET QUITTING IN MODERATING THE EFFECT OF
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS) ON WORK
ENGAGEMENT AMONG GEN Z EMPLOYEES IN A HYBRID WORK
ENVIRONMENT**

UNDERGRADUATE THESIS

Jakarta : *Department of Psychology, Faculty of Psychology, Jakarta State
University, 2026*

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of perceived organizational support (POS) on work engagement and to investigate the moderating role of quiet quitting in the relationship between perceived organizational support and work engagement among Generation Z employees working under a hybrid work system. This study employed a quantitative research approach involving 263 Generation Z employees who worked under a hybrid work system and were selected using a purposive sampling technique. Data were collected using the perceived organizational support Scale, the Utrecht work engagement Scale-17 (UWES-17), and the quiet quitting Scale. The data were analyzed using simple linear regression and moderation analysis with Hayes' PROCESS Macro Model 1. The results indicated that perceived organizational support had a positive and significant effect on work engagement ($p < .05$). Furthermore, the interaction between perceived organizational support and quiet quitting was statistically significant ($p < .05$), indicating that quiet quitting moderated the relationship between perceived organizational support and work engagement. The conditional effect analysis further revealed that the positive effect of perceived organizational support on work engagement became stronger as the level of quiet quitting increased.

Keywords: *work engagement, perceived organizational support, quiet quitting, generation z, hybrid work*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Swt. atas segala rahmat, nikmat, serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran *quiet quitting* dalam Memoderasi Pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap *work engagement* pada Karyawan Generasi Z dengan Sistem Kerja *hybrid*”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Jakarta.

Proses penyusunan skripsi ini memberikan banyak pengalaman dan pembelajaran yang berharga bagi penulis. Berbagai tantangan yang dihadapi selama penelitian dapat dilalui berkat doa, dukungan, bimbingan, serta bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Gumgum Gumelar Fajar Rakhman, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
2. Mira Ariyani, Ph.D., selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
3. Dr. Lussy Dwiutami Wahyuni, M.Pd., selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
4. Herdiyan Maulana, Ph.D., selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
5. Irma Rosalinda Lubis, M.Si., Psikolog, selaku Koordinator Program Studi Sarjana Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
6. Liza Yudhita Widyastuti, M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan, masukan, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.
7. Fauziah Wijayanti, M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan, masukan, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.

8. Seluruh dosen Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang telah membagikan ilmu, pengalaman, serta nilai-nilai kehidupan selama masa perkuliahan.
9. Bunda dan Papa tercinta, yang menjadi sumber kekuatan bagi penulis. Terima kasih atas doa, cinta, dukungan, pengorbanan dan perjuangan yang telah diberikan selama ini. Terima kasih karena selalu percaya, selalu mendampingi dalam setiap proses, dan selalu menjadi tempat pulang bagi penulis. Setiap pencapaian yang diraih penulis hingga hari ini merupakan buah dari kasih sayang, kesabaran, dan ketulusan Bunda dan Papa.
10. Adik-adik penulis (Chila, Aiko, dan Almarhumah Chiko) yang memberikan warna, kebahagiaan, serta semangat dalam setiap proses yang penulis jalani. Terima kasih atas doa, dukungan, dan keceriaan yang selalu menjadi penyemangat bagi penulis.
11. Seluruh keluarga besar penulis yang senantiasa memberikan doa, dukungan, perhatian, serta bantuan kepada penulis dalam berbagai bentuk selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas segala kebaikan, motivasi, dan kasih sayang yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan perjalanan ini dengan baik.
12. Almarhumah Venantya Septyanti, teman sejak hari pertama penulis memulai perjalanan di perkuliahan, menjadi sahabat terdekat yang menemani penulis melewati lima semester pertama, dan menjadi bagian penting bagi penulis di dunia perkuliahan. Terima kasih atas semua waktu kebersamaan, dukungan, tawa, dan kenangan meskipun hanya dalam waktu yang singkat. Doa penulis selalu menyertaimu.
13. Hilham Firdaus, yang hadir dan menjadi bagian penting dari perjalanan penulis pada masa perkuliahan. Terima kasih atas doa, dukungan, perhatian, kesabaran, serta semangat yang tidak pernah putus selama ini. Terima kasih telah menemani setiap proses, mendengarkan setiap keluhan kesah, menguatkan di saat penulis merasa lelah, serta selalu percaya bahwa penulis mampu menyelesaikan perjalanan ini.
14. Psikocak (Vena, Farah, Erica, Khansa, Amel, Rara, Tsabitah, Sabrina) sahabat yang menjadi bagian dari perjalanan penulis selama masa

perkuliahan. Terima kasih telah berjuang bersama, saling membantu serta menguatkan dalam setiap proses.

15. Sahabat SMP (Isnin, Upil, Jalpa, Maliha, Saluh, Awl) dan sahabat SMA (Cika dan Ulan) penulis, terima kasih atas dukungannya selama ini. Telah menjadi teman bertumbuh, selalu hadir di berbagai fase kehidupan, serta tetap menjaga persahabatan hingga saat ini.
16. Teman-teman Kelas C, yang menjadi bagian dari perjalanan akademik penulis selama masa perkuliahan. Terima kasih atas kebersamaan, kerja sama, dukungan, serta berbagai pengalaman yang telah dibangun bersama.
17. Seluruh responden penelitian dan pihak-pihak yang membantu penulis selama melakukan penelitian, terima kasih telah bersedia meluangkan waktu dan berpartisipasi dalam penelitian ini. Tanpa kesediaan dan kontribusi yang diberikan, penelitian ini tidak dapat terlaksana dengan baik. Terima kasih atas waktu, kepercayaan, dan partisipasi yang telah diberikan.
18. Terakhir, kepada diri penulis, terima kasih telah berjuang dan bertahan hingga di titik ini. Terima kasih karena tidak menyerah, tetap melangkah meskipun perjalanannya tidak selalu mudah, dan mampu melewati setiap proses dengan sebaik-baiknya. Terima kasih telah percaya bahwa setiap proses memiliki makna dan setiap usaha akan menemukan hasilnya. Semoga pencapaian ini menjadi awal dari perjalanan-perjalanan baik berikutnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan karya ini. Besar harapan penulis agar skripsi ini tidak hanya bermanfaat bagi penulis, namun dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang memiliki kepentingan.

Jakarta, 26 Juni 2026

Nasywa Bunga Banafsashabira

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.6.2 Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 <i>Work Engagement</i>	11
2.1.1 Definisi <i>Work Engagement</i>	11
2.1.2 Dimensi <i>Work Engagement</i>	12
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	12
2.1.4 Pengukuran <i>Work Engagement</i>	14
2.2 <i>Perceived Organizational Support</i>	16
2.2.1 Definisi <i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	16

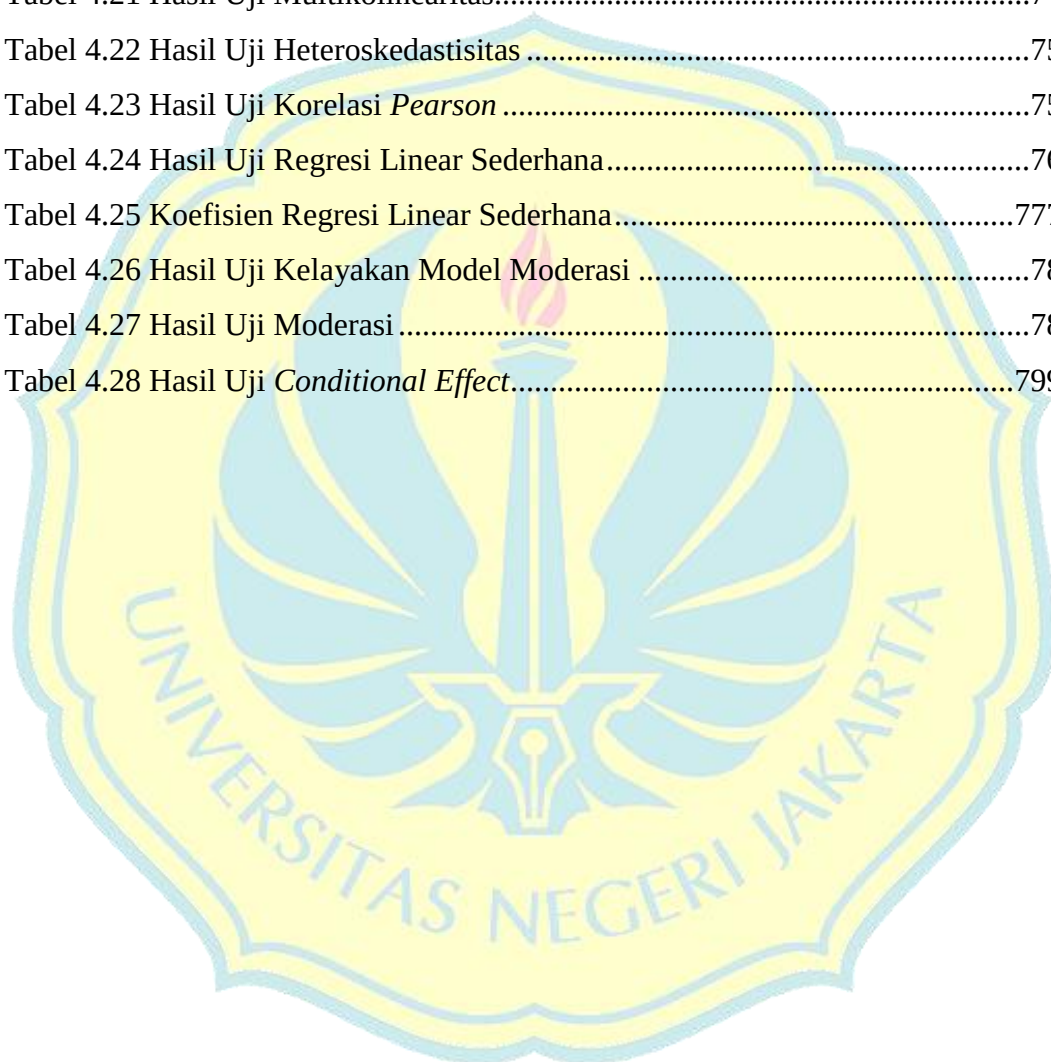
2.2.2 Indikator <i>Perceived Organizational Support</i> (POS).....	17
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi <i>Perceived Organizational Support</i> (POS).....	18
2.2.4 Pengukuran <i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	19
2.3 <i>Quiet Quitting</i>	20
2.3.1 Definisi <i>Quiet Quitting</i>	20
2.3.2 Dimensi <i>Quiet Quitting</i>	21
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi <i>Quiet Quitting</i>	22
2.3.4 Pengukuran <i>Quiet Quitting</i>	23
2.4 Generasi Z	24
2.4.1 Definisi Generasi Z.....	24
2.4.2 Karakteristik Generasi Z	25
2.5 Dinamika Antar Variabel	26
2.5.1 Dinamika Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) Terhadap <i>Work Engagement</i>	26
2.5.2 Dinamika <i>Quiet Quitting</i> Sebagai Moderator dalam Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) Terhadap <i>Work Engagement</i>	28
2.6 Kerangka Konseptual	30
2.7 Hipotesis Penelitian.....	31
2.8 Hasil Penelitian yang Relevan.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Tipe Penelitian.....	36
3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	36
3.2.1 Definisi Konseptual	36
3.2.2 Definisi Operasional	37
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	37
3.3.1 Populasi Penelitian.....	37
3.3.2 Sampel Penelitian	38
3.3.3 Teknik <i>Sampling</i>	38
3.4 Teknik Pengumpulan Data	39
3.4.1 Teknik Pengambilan Data.....	39
3.4.2 Instrumen Penelitian	39
3.5 Analisis Data	55
3.5.1 Statistika Deskriptif	55

3.5.2 Uji Asumsi	56
3.5.3 Uji Hipotesis	57
3.6 Hipotesis Penelitian	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Gambaran Responden Penelitian.....	59
4.1.1 Gambaran Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
4.1.2 Gambaran Responden berdasarkan Usia	60
4.1.3 Gambaran Responden berdasarkan Status Kepegawaian	61
4.1.4 Gambaran Responden berdasarkan Jabatan/Posisi	62
4.1.5 Gambaran Responden berdasarkan Masa Kerja	63
4.2 Prosedur Penelitian.....	63
4.2.1 Persiapan Penelitian.....	63
4.2.2 Pelaksanaan Penelitian.....	65
4.3 Hasil Analisis Data dan Penelitian	65
4.3.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif	65
4.3.2 Hasil Uji Asumsi.....	72
4.3.3 Hasil Uji Hipotesis.....	75
4.4 Pembahasan	80
4.5 Keterbatasan Penelitian	84
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	86
5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Implikasi	86
5.3 Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN.....	96
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	107

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen UWES-17	40
Tabel 3.2 Skala Likert UWES-17	41
Tabel 3.3 Kategorisasi Reliabilitas	43
Tabel 3.4 Kategorisasi Daya Beda Instrumen.....	43
Tabel 3.5 Reliabilitas Hasil Uji Coba UWES-17.....	44
Tabel 3.6 Daya Beda Instrumen Hasil Uji Coba UWES-17	45
Tabel 3.7 Kisi-Kisi Instrumen SPOS	47
Tabel 3.8 Skala Likert SPOS	47
Tabel 3.9 Reliabilitas Hasil Uji Coba SPOS.....	49
Tabel 3.10 Daya Beda Instrumen Hasil Uji Coba SPOS	50
Tabel 3.11 Kisi-Kisi Instrumen QQS.....	51
Tabel 3.12 Skala Likert Instrumen QQS.....	52
Tabel 3.13 Reliabilitas Hasil Uji Coba QQS	54
Tabel 3.14 Daya Beda Instrumen Hasil Uji Coba QQS.....	54
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden Penelitian	60
Tabel 4.2 Usia Responden Penelitian.....	61
Tabel 4.3 Status Kepegawaian Responden Penelitian	62
Tabel 4.4 Jabatan/Posisi Responden Penelitian	62
Tabel 4.5 Masa Kerja Responden Penelitian	63
Tabel 4.6 Uji Statistik Deskriptif Variabel <i>Work Engagement</i>	66
Tabel 4.7 Mean Hipotetik Variabel <i>Work Engagement</i>	67
Tabel 4.8 Batas Kategori <i>Work Engagement</i>	67
Tabel 4.9 Kategorisasi <i>Work Engagement</i>	68
Tabel 4.10 Uji Statistik Deskriptif Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> ..	68
Tabel 4.11 Perhitungan Mean Hipotetik Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	69
Tabel 4.12 Batas Kategori <i>Perceived Organizational Support</i>	69
Tabel 4.13 Kategorisasi <i>Perceived Organizational Support</i>	70
Tabel 4.14 Uji Statistik Deskriptif Variabel <i>Quiet Quitting</i>	70
Tabel 4.15 Mean Hipotetik Variabel <i>Quiet Quitting</i>	71

Tabel 4.16 Batas Kategori <i>Quiet Quitting</i>	71
Tabel 4.17 Kategorisasi <i>Quiet Quitting</i>	72
Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Work Engagement</i>	73
Tabel 4.19 Hasil Uji Linearitas <i>Quiet Quitting</i> dan <i>Work Engagement</i>	73
Tabel 4.20 Hasil Uji Autokorelasi	73
Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 4.22 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75
Tabel 4.23 Hasil Uji Korelasi <i>Pearson</i>	75
Tabel 4.24 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	76
Tabel 4.25 Koefisien Regresi Linear Sederhana.....	77
Tabel 4.26 Hasil Uji Kelayakan Model Moderasi	78
Tabel 4.27 Hasil Uji Moderasi	78
Tabel 4.28 Hasil Uji <i>Conditional Effect</i>	79



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Perizinan Penggunaan Instrumen	96
Lampiran 2. <i>Expert Judgement</i> DP 1 & DP 2 Instrumen UWES-17	96
Lampiran 3. <i>Expert Judgement</i> DP 1 & DP 2 Instrumen SPOS	97
Lampiran 4. <i>Expert Judgement</i> DP 1 & DP 2 Instrumen QQS.....	97
Lampiran 5. Hasil Reliabilitas dan Daya Beda Instrumen Uji Coba Instrumen	98
Lampiran 6. Instrumen Penelitian	99
Lampiran 7. Data Mentah Penelitian	103
Lampiran 8. Hasil Analisis Data	103

