



## Adaptasi Skala *Quiet Quitting* (QQS) pada Karyawan di Indonesia

Juliana Sugandi<sup>1\*</sup>, Ibnu Zafad Mahbulhaq<sup>2</sup>, Niken Astrya Murni<sup>3</sup>, Rinaldi<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup>Psikologi, Universitas Negeri Padang, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [julianasugandi1207@gmail.com](mailto:julianasugandi1207@gmail.com)

**Abstract.** *Quiet quitting refers to a phenomenon in which employees do not formally resign from their jobs but intentionally limit their work efforts to the minimum required. This study aims to adapt the Quiet Quitting Scale developed by Galanis et al. (2023) into the Indonesian context. A quantitative approach was employed involving 100 respondents drawn from both private and government sectors. The adaptation process included forward translation by three linguists, synthesis of the translated versions, and cultural adjustment to ensure contextual relevance. Data were analyzed using Confirmatory Factor Analysis (CFA) based on a three-factor model consisting of detachment, lack of initiative, and lack of motivation. The results indicate that the Indonesian version of the Quiet Quitting Scale demonstrates acceptable construct validity across the proposed factors. However, several items still require refinement, suggesting that further development and validation with larger and more diverse samples are necessary to strengthen the scale's psychometric properties.*

**Keywords:** *Adaptation; Confirmatory Factor Analysis; Quantitative Research; Quiet Quitting; Scale Validation.*

**Abstrak.** Pengunduran diri secara diam-diam mengacu pada fenomena di mana karyawan tidak secara formal mengundurkan diri dari pekerjaan mereka tetapi sengaja membatasi upaya kerja mereka seminimal mungkin. Studi ini bertujuan untuk mengadaptasi Skala Pengunduran Diri Secara Diam-diam yang dikembangkan oleh Galanis dkk. (2023) ke dalam konteks Indonesia. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan melibatkan 100 responden yang diambil dari sektor swasta dan pemerintah. Proses adaptasi meliputi penerjemahan ke depan oleh tiga ahli bahasa, sintesis versi terjemahan, dan penyesuaian budaya untuk memastikan relevansi kontekstual. Data dianalisis menggunakan Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) berdasarkan model tiga faktor yang terdiri dari keterasingan, kurangnya inisiatif, dan kurangnya motivasi. Hasil menunjukkan bahwa versi Indonesia dari Skala Pengunduran Diri Secara Diam-diam menunjukkan validitas konstruk yang dapat diterima di seluruh faktor yang diusulkan. Namun, beberapa item masih memerlukan penyempurnaan, menunjukkan bahwa pengembangan dan validasi lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar dan lebih beragam diperlukan untuk memperkuat sifat psikometrik skala tersebut.

**Kata kunci:** Adaptasi; *Confirmatory Factor Analysis*; Penelitian Kuantitatif; *Quiet Quitting*; Validasi Skala.

### 1. LATAR BELAKANG

*Quiet quitting* merujuk pada fenomena terkait pekerjaan yang menggambarkan situasi dimana seorang karyawan tidak benar-benar berhenti dari pekerjaannya, tetapi dengan sengaja hanya melakukan pekerjaan yang sangat minimal (Scheyett, 2022). Individu yang melakukan *quiet quitting* hanya mengerjakan pekerjaan yang diharapkan pada posisinya, tetapi tidak berusaha melampaui apa yang diharapkan (Pearce, 2022 dalam Scheyett 2022). Orang yang melakukan *quiet quitting* atau *quiet quitters* cenderung tidak menerima pekerjaan atau kewajiban tambahan yang tidak disertai dengan upah atau penghargaan (Hart, 2022). *Quiet quitters* juga cenderung tidak terlibat, kurang inisiatif, dan menunjukkan keengganan untuk mengambil tanggung jawab tambahan (Xueyun et al., 2023). Karakteristik lain dari *quiet quitters* adalah mereka tidak menerima ekspektasi untuk memberikan segalanya atau meluangkan waktu tambahan (Zenger & Folkman, 2022).

Meskipun *quiet quitting* dilakukan oleh karyawan untuk mencegah *overwork* dan *burnout*, tetapi fenomena ini dapat menyebabkan beberapa kerugian pada pihak lain. Karyawan yang melakukan *quiet quitting* memiliki kesempatan yang lebih kecil untuk mendapatkan promosi dibandingkan karyawan lainnya (Atalay & Dağistan, 2023). Selain itu, *quiet quitters* juga akan memberikan dampak negatif pada rekan kerjanya berupa beban tambahan pada rekan kerjanya yang lain (Atalay & Dağistan, 2023). Menurut Hamouche dan Chabani (2021) dalam Galanis dkk. (2023), *quiet quitting* dapat mengancam produktivitas karyawan kemudian akan mengancam produktivitas perusahaan.

Penelitian Xueyun dan rekannya (2023) pada karyawan di Cina menunjukkan bahwa *well-being* karyawan memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap keputusan *quiet quitting* karyawan *gen Z* di Cina. Penelitian ini menunjukkan bahwa 66% perubahan niat *quiet quitting* disebabkan oleh *job burnout*, *employee well-being*, dan *psychological contract violation*. Sementara itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa kurangnya kepuasan terhadap kebutuhan psikologis dasar dapat menyebabkan *quiet quitting* (Aydin & Azizoğlu, 2023).

Meskipun fenomena ini telah lama terjadi, namun istilah *quiet quitting* relatif baru dalam kajian akademik dan alat ukur psikologinya baru dikembangkan secara sistematis pada tahun 2023 oleh Galanis et al. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi untuk mengadaptasi skala *quiet quitting* ke dalam konteks budaya Indonesia agar dapat digunakan sebagai instrumen yang valid dan reliabel dalam penelitian maupun praktik organisasi.

## 2. KAJIAN TEORITIS

*Quiet quitting* merupakan fenomena yang menggambarkan kondisi karyawan yang bekerja seminimal mungkin dan tidak lebih dari kewajiban utamanya, tetapi tidak benar-benar berhenti dari pekerjaannya (Aydin & Azizoğlu, 2023; Christian, 2022; Scheyett, 2022; Tapper, 2022). Para pelaku *quiet quitting* disebut sebagai *quiet quitter* menolak bahwa kehidupannya harus didominasi oleh pekerjaan (Mahand & Caldwell, 2023). Galanis et al. (2023) mengemukakan tiga aspek utama *quiet quitting* yaitu *Detachment* (penarikan diri secara psikologis dan emosional), *lack of initiative* (kurangnya inisiatif), serta *lack of motivation* (rendahnya motivasi dalam bekerja). Adapun karakteristik yang dimiliki *Quiet Quitters* diantaranya:

- 1) Cenderung menunjukkan keengganan atau bahkan tidak menerima kewajiban atau pekerjaan tambahan yang tidak disertai upah atau penghargaan (Hart, 2022);
- 2) Cenderung tidak terlibat dan kurang inisiatif dalam bekerja (Xueyun et al., 2023); dan

- 3) Tidak menerima ekspektasi untuk memberikan segalanya atau meluangkan waktu tambahan bagi pekerjaan (Zenger & Folkman, 2022).

Berdasarkan Mahand & Caldwell (2023), terdapat beberapa faktor yang menyebabkan *quiet quitting*, diantaranya:

- a. Komitmen yang kurang terhadap perkembangan karier;
- b. Kegagalan perusahaan dalam menghargai karyawan;
- c. Penurunan rasa kepemilikan karyawan;
- d. Pembatasan otonomi karyawan; dan
- e. Penurunan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan partisipan berjumlah 100 orang yang merupakan karyawan dari sektor pemerintah maupun swasta. Proses adaptasi skala dilakukan melalui beberapa tahapan yakni tahap penerjemah (konten ahli bahasa) oleh tiga ahli bahasa, sintesis terjemah, penyesuaian budaya, serta penyusunan final item skala. Skala *Quiet Quitting* yang dikembangkan oleh (Galanis et al., 2023), terdiri dari 9 item dengan tiga dimensi. Instrumen menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *google form*, skala likert dengan 5 pilihan jawaban “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Analisis data menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* untuk menguji validitas konstruk dan kesesuaian model faktor dengan data empiris.

Adapun item skala *quiet quitting* sebagai berikut:

**Tabel 1.** Skala *Quiet Quitting* versi asli (Galanis et al., 2023).

Nomor Item	Item
1	I do the basic or minimum amount of work without going above and beyond.
2	If a colleague can do some of my work, then I let him/her do it.
3	I take as many breaks as I can
4	How often do you pretend to be working in order to avoid another task?
5	I don't express opinions and ideas about my work because I am afraid that the manager assigns me more tasks.
6	I don't express opinions and ideas about my work because I think that working conditions are not going to change.

---

7	How often do you take initiative at your work?
8	I find motives in my job
9	I feel inspired when I work

---

**Tabel 2.** Skala *Quiet Quitting* versi Indonesia.

---

Nomor Item	Item
1	Saya melakukan pekerjaan dasar atau minimum tanpa melampaui batasnya
2	Jika ada rekan kerja yang bisa melakukan sebagian pekerjaan saya, maka saya biarkan dia yang mengerjakannya
3	Saya mengambil istirahat sebanyak yang saya bisa
4	Seberapa sering Anda berpura-pura sedang bekerja untuk menghindari tugas lain?
5	Saya tidak mengungkapkan pendapat dan gagasan tentang pekerjaan saya karena saya takut manajer memberi saya lebih banyak tugas
6	Saya tidak mengutarakan pendapat dan gagasan tentang pekerjaan saya karena menurut saya kondisi kerja tidak akan berubah
7	Seberapa sering Anda mengambil inisiatif dalam pekerjaan Anda?
8	Saya menemukan motif dalam pekerjaan saya
9	Saya merasa terinspirasi ketika saya bekerja

---

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dilakukan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk menguji kesesuaian model teoritis skala *Quiet Quitting* dengan data empiris yang diperoleh dari responden. Analisis ini penting untuk memvalidasi struktur faktor dari konstruksi yang dihipotesiskan dalam penelitian ini. CFA memungkinkan kita untuk mengonfirmasi apakah hubungan antar variabel yang diobservasi sesuai dengan ekspektasi teoretis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Berikut adalah pembahasan penilaian kesesuaian model dengan menggunakan berbagai indeks fit seperti Chi-Square, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA),

Comparative Fit Index (CFI), dan Tucker-Lewis Index (TLI). Indeks-indeks ini digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model yang dihipotesiskan sesuai dengan data yang sebenarnya. Interpretasi dari setiap indeks fit akan dijelaskan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kesesuaian model.

**Tabel 3.** Chi-square test.

<b>Model</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>df</b>	<b>p</b>
Baseline model	81.572	36	
Factor model	37.726	24	0.037

Dari hasil analisis dengan nilai  $p < 0.05$  pada uji chi-square CFA, dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan tidak cocok dengan data. Hal ini menunjukkan perlunya modifikasi pada model agar dapat lebih sesuai dengan data yang ada. Proses modifikasi ini diperlukan untuk meningkatkan kesesuaian antara model dan data.

**Tabel 4.** Fit indices.

<b>Fit indices</b>	
<b>Index</b>	<b>Value</b>
Comparative Fit Index (CFI)	0.699
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.548
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.548
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.538
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.358
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.306
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.762
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.699

Dari hasil uji yang dilakukan, diketahui nilai *CFI* sebesar 0.699, *TLI* sebesar 0.548, *NNFI* sebesar 0.548, *NFI* sebesar 0.538, *PNFI* sebesar 0.358, *RFI* sebesar 0.306, *IFI* sebesar 0.762, *RNI* sebesar 0.699. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, tampaknya nilai *CFI*, *TLI*, *NNFI*, *NFI*, dan *IFI* menunjukkan bahwa model tersebut tidak memiliki kecocokan yang baik, karena nilai-nilai ini berada di bawah 0.90. Indeks-indeks ini menunjukkan bahwa model perlu disesuaikan atau dimodifikasi untuk mendapatkan tingkat fit yang baik.

**Tabel 5.** Other fit measures.

<b>Other fit measures</b>	
<b>Metric</b>	<b>Value</b>
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.076
RMSEA 90% CI lower bound	0.019

<b>Other fit measures</b>	
<b>Metric</b>	<b>Value</b>
RMSEA 90% CI upper bound	0.120
RMSEA p-value	0.175
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.073
Hoelter's critical N ( $\alpha = .05$ )	97.525
Hoelter's critical N ( $\alpha = .01$ )	114.927
Goodness of fit index (GFI)	0.993
McDonald fit index (MFI)	0.934
Expected cross validation index (ECVI)	0.977

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai *RMSEA* adalah 0.076 yang berarti alat ukur ini memiliki hasil yang mengindikasikan bahwa alat ukur ini memiliki tingkat kecocokan yang baik, yang mana nilai *RMSEA* yang baik adalah kurang dari 0,08. Nilai GFI sebesar 0,993 dan MFI sebesar 0,934 yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang baik.

Model CFA untuk "quiet quitting" menunjukkan beberapa kecocokan yang memadai dengan *RMSEA*, *SRMR*, *GFI*, dan *MFI* yang mendekati atau berada dalam rentang yang dapat diterima. Namun, beberapa indeks kecocokan lain seperti *CFI*, *TLI*, dan *NFI* berada di bawah standar yang diharapkan. Secara keseluruhan, hasil CFA menunjukkan bahwa skala *Quiet Quitting* versi bahasa Indonesia memiliki kecocokan model yang cukup memadai, namun masih memerlukan modifikasi lebih lanjut, seperti evaluasi ulang item atau penyesuaian hubungan faktor. Temuan ini sejalan dengan penelitian Galanis et al. (2023) yang menyatakan bahwa adaptasi lintas budaya seingkali membutuhkan pengujian lanjutan dan penyempurnaan model agar sesuai dengan karakteristik budaya dan konteks responden. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa *quiet quitting* merupakan konstruk multidimensional yang kompleks, sehingga pengukurannya membutuhkan instrumen yang sensitif terhadap konteks organisasi dan budaya kerja.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menghasilkan bahwa skala *Quiet Quitting* versi bahasa Indonesia memiliki tingkat validitas konstruk yang cukup memadai, meskipun masih memerlukan pengembangan lebih lanjut. Skala ini dapat digunakan sebagai instrumen awal untuk mengukur fenomena *quiet quitting* pada karyawan di Indonesia. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan

jumlah sampe yang lebih besar, melakukan modifikasi model, serta menguji reliabilitas dan validitas kriteria.

## DAFTAR REFERENSI

- Arresti, A., Nugroho, R., & Santoso, D. (2023). Fenomena *quiet quitting*: Batasan pekerjaan dan tekanan kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11(2), 101–115.
- Aydin, E., & Azizoglu, Ö. (2022). A new term for an existing concept: *Quiet quitting*—A self-determination perspective. *International Congress on Critical Debates in Social Sciences*, 285–295.
- Badan Pusat Statistik. (2016). *Tenaga kerja*. <https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>
- Baldonado, A. (2018). Leadership and Gen Z: Motivating Gen Z workers and their impact to the future. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 6(1). <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0601008>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., Gallos, P., & Kaitelidou, D. (2023). *The “quiet quitting” scale: Development and initial validation*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/5tgpm>
- Hamilton, O., Jolles, D., & Lordan, G. (2023). Does the tendency for *quiet quitting* differ across generations? Evidence from the UK. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4488737>
- Haywood, S., Garbett, K. M., Craddock, N., Hayes, C., Saraswati, L. A., Nasution, K., Medise, B. E., Vitoratou, S., & Diedrichs, P. C. (2023). Cultural adaptation and validation of the positive and negative affect schedule for children (PANAS-C) among Indonesian adolescents. *Research Square*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3248947/v1>
- Heubeck, B. G., & Wilkinson, R. (2019). Is all fit that glitters gold? Comparisons of two-, three-, and bifactor models for Watson, Clark, and Tellegen’s 20-item state and trait PANAS. *Personality and Individual Differences*, 144, 132–140. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.03.002>
- Khan, M. (2022). *Quiet quitting: Understanding employee disengagement*. [Publisher not provided].
- Lord, J. (2022). Understanding *quiet quitting* as a workplace phenomenon. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 567–580.
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). *Quiet quitting: Causes and opportunities*. *Business and Management Research*, 12(1), 9. <https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9>
- Novianty, S., Ananta, A. F., Putri, V. A., & Pangestoeti, W. (2025). Fenomena resign massal dan pengangguran terselubung di kalangan Gen Z: Tinjauan ekonomi publik di

- Indonesia. *MASIP: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis dan Publik Terapan*, 3(2), 205–215. <https://doi.org/10.59061/masip.v3i2.1064>
- Putranto, D., & Natalia, F. (2022). Stres kerja dan keinginan resign pada generasi Z. *Jurnal Psikologi Kerja*, 8(1), 30–42. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i3.590>
- Scheyett, A. (2022). *Quiet quitting*. *Social Work*, 68(1), 5–7. <https://doi.org/10.1093/sw/swac051>
- Sladek, S., & Grabinger, A. (2014). *The first generation of the 21st century has arrived!* [https://www.xyzuniversity.com/wp-content/uploads/2018/08/GenZ\\_Final-d11.pdf](https://www.xyzuniversity.com/wp-content/uploads/2018/08/GenZ_Final-d11.pdf)
- Suliyanto. (2018). *Metode penelitian bisnis: Untuk skripsi, tesis, dan disertasi*. PT Andi Offset.
- Taufik, M., Hidayat, R., & Lestari, S. (2024). Krisis makna kerja dan *quiet quitting* pada generasi Z. *Jurnal Psikologi Sosial*, 12(3), 200–215.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>
- Xueyun, Z., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., Khalilur Rahman, M., Gao, J., & Yang, Q. (2023). Modelling the significance of organizational conditions on *quiet quitting* intention among Gen Z workforce in an emerging economy. *Scientific Reports*, 13(1). <https://doi.org/10.1038/s41598-023-42591-3>