

Dukungan Organisasi yang Dirasakan dan Keterikatan Kerja terhadap *Quiet Quitting* pada Pekerja Generasi Z

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Dalam Bidang Psikologi



Oleh

NAURA RAHMA ANINDIAZ

41183507220027

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS ISLAM 45

BEKASI

2026

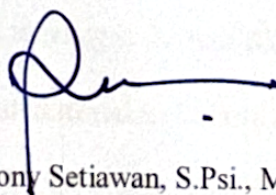
HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Dukungan Organisasi yang Dirasakan dan Keterikatan
Kerja terhadap *Quiet Quitting* pada Pekerja Generasi Z
Penyusun : Naura Rahma Anindiaz
NPM : 41183507220027

Bekasi, 29 Juni 2026

Menyetujui:

Pembimbing,



Dr. Rony Setiawan, S.Psi., M.Si.

Mengetahui:

Ketua Program Studi,



Novita Dian Iva Prestiana, S.Psi., M.Psi., Psikolog

HALAMAN PENGESAHAN

Dukungan Organisasi yang Dirasakan dan Keterikatan Kerja terhadap *Quiet Quitting* pada Pekerja Generasi Z

Disiapkan dan disusun oleh:

Naura Rahma Anindiaz

41183507220027



Telah diujikan di hadapan Dewan Penguji

pada tanggal: 29 Juni 2026

dan telah dinyatakan Lulus/disahkan

di Universitas Islam 45

pada tanggal: 29 Juni 2026

Dewan Penguji:

Ketua : Novita Dian Iva Prestiana, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Sekretaris : Alfiana Indah Muslimah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Anggota : 1. Dr. Rony Setiawan, S.Psi., M.Si.
2. Lucky Purwantini, S.Psi., M.A.

()
()
()
()

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Naura Rahma Anindiaz
NPM : 41183507220027
Judul Skripsi : Dukungan Organisasi yang Dirasakan dan Keterikatan Kerja terhadap *Quiet Quitting* pada Pekerja Generasi Z



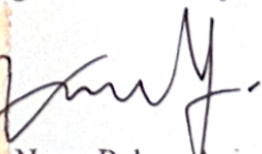
Menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Islam 45 Bekasi maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, yang dibimbing oleh Dosen Pembimbing Skripsi yang ditentukan atau dosen lain yang kompeten.
3. Karya tulis ini terbebas dari:
 - a. *Fabrikasi*, yaitu membuat data dari yang tidak ada menjadi seolah-olah ada (pemalsuan hasil penelitian), yaitu mengarang, mencatat, dan atau mengumumkan hasil penelitian tanpa pembuktian telah melakukan proses penelitian;
 - b. *Falsifikasi*, yaitu pengubahan data dengan maksud agar sesuai yang dikehendaki (pemalsuan data penelitian), yaitu memanipulasi bahan penelitian, peralatan atau proses, mengubah atau tidak mencantumkan data atau hasil sedemikian rupa, sehingga penelitian itu tidak disajikan secara akurat dalam catatan penelitian;
 - c. *Plagiarisme*, yaitu pencurian gagasan, pemikiran, proses, objek, dan hasil penelitian, baik dalam bentuk data atau kata-kata, termasuk bahan yang diperoleh melalui penelitian terbatas (bersifat rahasia), usulan rencana penelitian, dan/atau naskah orang lain tanpa menyatakan penghargaan.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Islam 45 Bekasi.

Bekasi, 3 April 2026

Yang Membuat Pernyataan,




Naura Rahma Anindiaz
41183507220027

Dukungan Organisasi yang Dirasakan dan Keterikatan Kerja terhadap *Quiet Quitting* pada Pekerja Generasi Z

Naura Rahma Anindiaz (znranindia@gmail.com)

Rony Setiawan (ronykusetia@gmail.com)

Universitas Islam 45 Bekasi

ABSTRACT

The phenomenon of quiet quitting has become increasingly prevalent among Generation Z employees and may affect organizational effectiveness. This study aimed to examine the influence of perceived organizational support and work engagement on quiet quitting among Generation Z employees in Bekasi. This study employed a quantitative correlational design involving 120 participants selected through purposive sampling. Data were collected using the Quiet Quitting Scale, Perceived Organizational Support Scale, and Work Engagement Scale, and analyzed using Spearman Rank correlation and multiple linear regression. The results showed that perceived organizational support ($\beta = -0.767$; $p < 0.001$) and work engagement ($\beta = -0.700$; $p = 0.006$) had significant negative effects on quiet quitting. Simultaneously, both variables significantly influenced quiet quitting and explained 60.7% of its variance ($R^2 = 0.607$; $p < 0.001$). These findings indicate that higher organizational support and work engagement are associated with lower tendencies toward quiet quitting among Generation Z employees.

Keywords: quiet quitting, perceived organizational support, work engagement, Generation Z.

ABSTRAK

Fenomena *quiet quitting* semakin banyak ditemukan pada pekerja Generasi Z dan berpotensi memengaruhi efektivitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan dan keterikatan kerja terhadap *quiet quitting* pada pekerja Generasi Z di Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional terhadap 120 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan skala *quiet quitting*, dukungan organisasi yang dirasakan, dan keterikatan kerja, kemudian dianalisis menggunakan korelasi Rank Spearman dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan ($\beta = -0,767$; $p < 0,001$) dan keterikatan kerja ($\beta = -0,700$; $p = 0,006$) berpengaruh negatif signifikan terhadap *quiet quitting*. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dan menjelaskan 60,7% variasi *quiet quitting* ($R^2 = 0,607$; $p < 0,001$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan dan keterikatan kerja, semakin rendah kecenderungan *quiet quitting* pada pekerja Generasi Z.

Kata kunci: *quiet quitting*, dukungan organisasi yang dirasakan, keterikatan kerja, generasi Z

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Dukungan Organisasi yang Dirasakan dan Keterikatan Kerja Terhadap *Quiet Quitting* Pada Pekerja Generasi Z". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada program studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam 45 Bekasi.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak telah memberikan bantuan, dukungan, bimbingan, serta arahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

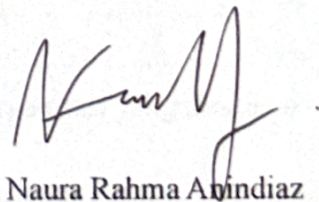
1. Bapak Rony Setiawan S.Psi., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah membantu serta menuntun penulis selama penyusunan skripsi ini. Terimakasih karena telah memberikan arahan, dan waktunya kepada penulis.
2. Ibu dan Bapak dosen penguji yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk menguji dan memberikan masukan yang sangat berharga bagi penyempurnaan skripsi ini.
3. Ibu Siti Nurhidayah S.Psi., M.Si. selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan.
4. Ibu Novita Dian Iva Prestiana, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam 45 Bekasi yang selalu memberikan arahan dan informasi kepada penulis selama masa perkuliahan.
5. Kepada seluruh dosen Psikologi yang telah memberikan ilmu dan membantu penulis dalam melaksanakan perkuliahan selama 4 tahun.
6. Seluruh responden penelitian yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.
7. Kedua orang tua penulis, Mama Dian Anatalia dan Ayah Hittoh Ismu Azhar, terimakasih untuk segala macam bentuk dukungan yang diberikan kepada penulis. Terimakasih atas segala kasih sayang dan doa yang diberikan dalam membesarkan dan membimbing penulis selama ini sehingga penulis bisa

- menjalani hidup dengan baik dan mumpuni untuk terus berjuang dalam meraih mimpi dan cita-cita.
8. Sahabat dan teman-teman penulis yang telah menjadi tempat berbagi cerita dan keluh kesah, yang selalu membersamai penulis dalam penyusunan skripsi ini, dan selalu menjadi sahabat yang baik untuk penulis selama masa perkuliahan.
 9. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.
 10. Diri penulis sendiri yang telah berkomitmen untuk terus belajar, berproses, dan tidak menyerah dalam menghadapi berbagai hambatan selama penyusunan skripsi ini hingga mencapai tahap penyelesaian.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu penulis memohon maaf atas kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, dan bersedia menerima kritikan yang membangun. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Bekasi, 7 Juni 2026

Penulis,



Naura Rahma Abindiaz

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Kajian Pustaka	9
1. Quiet Quitting	9
a. Definisi <i>Quiet Quitting</i>	9
b. Dimensi <i>Quiet Quitting</i>	10
c. Faktor-faktor yang memengaruhi <i>Quiet Quitting</i>	12
d. Dampak <i>Quiet Quitting</i> pada organisasi	13
e. Penelitian sebelumnya mengenai <i>Quiet Quitting</i>	13
2. Dukungan organisasi yang dirasakan	14
a. Definisi Dukungan organisasi yang dirasakan	14
b. Dimensi Dukungan organisasi yang dirasakan	15
c. Faktor-faktor yang memengaruhi Dukungan organisasi yang dirasakan	16
d. Bentuk-bentuk Dukungan organisasi yang dirasakan	16
e. Penelitian Sebelumnya Mengenai Dukungan organisasi yang dirasakan	17
3. Keterikatan Kerja	18
a. Definisi Keterikatan Kerja	18
b. Dimensi Keterikatan Kerja	18
c. Faktor-faktor yang memengaruhi Keterikatan Kerja	20
d. Ciri-ciri Keterikatan Kerja	20

e.	Penelitian sebelumnya mengenai Keterikatan Kerja.....	20
4.	Pekerja.....	21
a.	Definisi pekerja	21
b.	Tahap perkembangan pekerja.....	23
c.	Penelitian sebelumnya mengenai pekerja	23
B.	Kerangka Berpikir.....	24
C.	Hipotesis.....	25
D.	Orisinalitas dan Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....		31
A.	Desain Penelitian.....	31
B.	Identifikasi dan Operasional Variabel	31
1.	Identifikasi Variabel	31
2.	Definisi Konseptual.....	32
3.	Definisi Operasional	33
C.	Subjek, Tempat, dan Waktu Penelitian.....	33
1.	Subjek Penelitian.....	33
2.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	35
D.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
E.	Teknik Pengumpulan Data	38
1.	Wawancara	38
2.	Skala Psikologi.....	39
a.	Informasi mengenai skala psikologi	39
b.	<i>Blue print</i> skala psikologi	41
c.	Kualitas Skala	43
F.	Teknik Analisis Data	53
1.	Teknik deskriptif	53
2.	Teknik pengujian asumsi.....	54
3.	Teknik pengujian hipotesis.....	56
G.	Etika Penelitian	58
1.	Partisipan penelitian	58
2.	Prosedur penelitian.....	58
3.	Keamanan dan kerahasiaan data	59
4.	Risiko, efek samping penelitian, dan penanganannya	59
5.	Manfaat penelitian bagi subjek	59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI.....	61
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	61
B. Deskripsi Demografis Subjek Penelitian	62
C. Deskripsi Variabel Penelitian	64
D. Hasil Penelitian	65
E. Diskusi	67
F. Keterbatasan Penelitian	73
BAB V PENUTUP.....	75
A. Simpulan	75
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	77

DAFTAR TABEL

Table 1. Orisinalitas penelitian.....	27
Table 2. Tempat dan Waktu Penelitian	38
Table 3. Blue print Quiet Quitting Scale	41
Table 4. Blue Print Dukungan Organisasi	42
Table 5. Blue Print Keterikatan Kerja	42
Table 6. Hasil expert judgement skala quiet quitting.....	44
Table 7. Hasil expert judgement skala dukungan organisasi	44
Table 8. Hasil expert judgement skala keterikatan kerja.....	44
Table 9. Hasil diskriminasi aitem skala quiet quitting	45
Table 10. Hasil diskriminasi aitem skala dukungan organisasi.....	46
Table 11. Hasil diskriminasi aitem skala keterikatan kerja	47
Table 12. Hasil validitas konstruk skala quiet quitting	48
Table 13. Hasil validitas konstruk skala dukungan organisasi.....	49
Table 14. Hasil validitas konstruk skala keterikatan kerja	50
Table 15. Kategori koefisien reliabilitas Cronbach Alpha	52
Table 16. Hasil uji reliabilitas	52
Table 17. Tabel teknik deskriptif.....	54
Table 18. Tabel asumsi normalitas	55
Table 19. Tabel asumsi linearitas	56
Table 20. Interpretasi koefisien korelasi	57
Table 21. Tabel deskripsi demografis subjek penelitian	62
Table 22. Tabel deskripsi variabel penelitian	64
Table 23. Hasil uji korelasi rank spearman variabel X1 terhadap Y	65
Table 24. Hasil uji korelasi rank spearman variabel X2 terhadap Y	66
Table 25. Hasil uji regresi linear berganda.....	67
Table 26. Hasil verbatim wawancara 1	145
Table 27. Hasil verbatim wawancara 2	152
Table 28. Hasil verbatim wawancara 3	158
Table 29. Hasil verbatim wawancara 4	162
Table 30. Hasil verbatim wawancara 5	166



DAFTAR GAMBAR


Gambar 1. Kerangka Berpikir	25
Gambar 2. Hasil cek plagiarisme turnitin	89
Gambar 3. Surat izin penelitian dari universitas	93
Gambar 4. Informed Consent	97
Gambar 5. Lembar bimbingan skripsi.....	101
Gambar 6. Kartu kehadiran sidang draft	102

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Hasil cek plagiarisme turnitin	87
LAMPIRAN 2: Surat izin penelitian dari universitas	91
LAMPIRAN 3: Surat persetujuan dari lokasi penelitian	93
LAMPIRAN 4: Lembar bimbingan skripsi	97
LAMPIRAN 5: Form matrix tabel revisi Seminar Hasil	101
LAMPIRAN 6: Hasil analisis expert judgment skala psikologi (Aiken's V)	111
LAMPIRAN 7: hasil analisis statistik deskriptif dengan SPSS	117
LAMPIRAN 8: Hasil analisis pengujian asumsi dengan SPSS	123
LAMPIRAN 9: Hasil analisis uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian	127
LAMPIRAN 10: Hasil analisis pengujian hipotesis dengan SPSS	139
LAMPIRAN 11: Hasil <i>preliminary study</i>	143

TURNITIN REVISI SKRIPSI_NA...



Submission ID trn:oid::3618:144934909




17% Overall Similarity


The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 10 words)

Top Sources

11%		Internet sources
1%		Publications
15%		Submitted works (Student Papers)

Submission ID trn:oid::3618:144934909

Gambar 2. Hasil cek plagiarisme turnitin