Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 27624-27631

Fenomena Quiet Quitting dalam Organisasi Kemahasiswaan : Faktor Penyebab, Bentuk Perilau, dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi

Andini Tiara Diva[1], Natasya Eva Tania[2], Irena Devia Devia[3], 4. Siti Isti'adatul Munawaroh[4], Qoryna Aryani[5]

[1,2,3,4,5] **Universitas Tidar, Magelang, Jawa Teangah, Indonesia**

andini.tiara.diva@students.untidar.ac.id, natasya.tania@students.untidar.ac.id, irena.devia.zahra@students.untidar.ac.id, siti.istiadatul.munawaroh@students.untidar.ac.id, qoryna.aryani@students.untidar.ac.id

Published: Mei , 2026

ABSTRAK

Fenomena quiet quitting dalam organisasi mahasiswa menarik perhatian karena menunjukkan berkurangnya partisipasi anggota yang dapat berdampak negatif pada efektivitas keseluruhan organisasi. Perubahan pada cara mahasiswa berpartisipasi, khususnya pada generasi Z, dipengaruhi oleh tekanan dalam akademik, kelelahan mental, dan kurangnya keterikatan emosional terhadap kelompok tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji penyebab, jenis perilaku, serta pengaruh quiet quitting terhadap kinerja organisasi mahasiswa. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan mahasiswa yang aktif dalam organisasi di tingkat kampus. Pemilihan responden dilakukan secara purposive berdasarkan pengalaman dan tingkat keterlibatan mereka dalam organisasi. Analisis data dilakukan melalui langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fenomena quiet quitting dipicu oleh beban akademik yang tinggi, kelelahan, kurangnya apresiasi, serta sedikitnya partisipasi anggota dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Jenis perilaku yang muncul mencakup partisipasi yang minimal, sikap yang pasif dalam pertemuan, komunikasi yang terbatas, dan penolakan untuk mengerjakan tugas tambahan. Dampak yang timbul antara lain penurunan kualitas kolaborasi, melemahnya solidaritas dalam kelompok, serta bertambahnya beban kerja bagi anggota yang tetap aktif. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa quiet quitting bukan semata-mata isu individu, tetapi juga mencerminkan kondisi struktural dan budaya dalam organisasi. Oleh karena itu, sangat penting untuk menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung, menghargai, dan inklusif guna meningkatkan keterlibatan dan komitmen anggota. .

Kata Kunci: *Quiet Quitting*, Organisasi Kemahasiswaan, Komitmen Afektif, *Work Engagement*, Kinerja Organisasi

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Fenomena *quiet quitting* semakin menarik perhatian dalam studi teori dan perilaku organisasi, terutama setelah munculnya tren *quiet quitting* di era pasca pandemi COVID-19 yang membawa perubahan besar dalam cara kerja, harapan individu, serta interaksi antara karyawan dan perusahaan. Dari sudut pandang perilaku organisasi, fenomena ini menunjukkan adanya perubahan dalam sikap dan tindakan individu dalam menghadapi kompleksitas tuntutan pekerjaan, tekanan untuk produktif, dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Robbins & Judge, 2022). *Quiet quitting* bukanlah berarti keluar dari pekerjaan secara fisik, melainkan lebih kepada penarikan diri secara psikologis, di mana individu masih berada di dalam organisasi tetapi hanya menjalankan tugas yang dijelaskan dalam deskripsi pekerjaan tanpa memberikan inisiatif tambahan atau terlibat dalam aktivitas

ekstra, seperti membantu kolega, berinovasi, atau aktif dalam kegiatan organisasi (Kanwal et al., 2026). Kondisi ini seringkali dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk rendahnya kepuasan kerja, kurangnya penghargaan, kepemimpinan yang tidak mendukung, dan sedikitnya kesempatan untuk pengembangan pribadi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi penurunan kinerja individu serta efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Quiet quitting ini juga menjelaskan terjadinya perubahan dalam cara pandang terhadap pekerjaan, terutama di kalangan generasi muda atau gen z, yang kini lebih menekankan pada pentingnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta kesehatan mental sebagai hal yang utama, dibandingkan dengan pandangan kerja tradisional yang lebih fokus pada pencapaian tingkat produktivitas yang tinggi (Robbins dan Judge, 2026). Perubahan ini sejalan dengan meningkatnya kesadaran individu akan pentingnya kesejahteraan mental, pengalaman kerja yang memberikan makna, serta adanya batasan yang sehat antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dalam studi tentang teori dan perilaku organisasi, perubahan nilai ini terkait erat dengan motivasi kerja, di mana individu tidak hanya termotivasi oleh faktor eksternal seperti gaji atau jabatan, tetapi juga oleh faktor internal seperti pengakuan, kepuasan kerja, dan rasa memiliki terhadap organisasi (Wijaya et al., 2026). Di sisi lain, harapan individu terhadap organisasi juga berubah, di mana organisasi diharapkan bisa menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, fleksibel, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri. Ketidakcocokan antara ekspektasi individu dengan kenyataan yang ada di dalam organisasi bisa menyebabkan penurunan pada tingkat keterlibatan kerja (employee engagement), yang pada akhirnya mendorong munculnya perilaku *quiet quitting* sebagai bentuk penyesuaian individu terhadap kondisi kerja yang dianggap tidak lagi memenuhi kebutuhan dan nilai-nilai yang diyakini.

Dalam lingkungan organisasi, *quiet quitting* bisa dipahami sebagai bentuk dari rendahnya keterikatan seseorang (employee engagement) terhadap tempat kerja, terlihat dari minimnya keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku dalam melaksanakan tugas. Individu dalam situasi ini biasanya tidak merasa memiliki ikatan yang kuat dengan organisasi, sehingga mereka hanya melaksanakan tugas yang diwajibkan secara minimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi ini biasanya meliputi kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan dan berkepanjangan, kurangnya penghargaan, baik yang bersifat materi maupun non-materi, serta kurangnya dukungan dari organisasi untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan individu (Purnomo et al. , 2025). Selain itu, kualitas kepemimpinan memainkan peran penting; gaya kepemimpinan yang tidak responsif, sulit berkomunikasi, atau tidak mampu memotivasi bisa memperburuk tingkat keterlibatan anggota (Robbins & Judge, 2022). Budaya organisasi yang tidak inklusif dan kurang mendukung kerjasama, serta sistem komunikasi yang buruk, juga berkontribusi pada munculnya disengagement dalam suatu organisasi. Ini menunjukkan bahwa *quiet quitting* tidak hanya masalah individu, tetapi merupakan hasil interaksi yang kompleks antara faktor pribadi dan sistem, struktur, serta lingkungan organisasi secara menyeluruh, sehingga memerlukan pendekatan yang menyeluruh dalam mengatasinya.

Kemudian, fenomena *quiet quitting* memiliki dampak yang besar pada kinerja sebuah organisasi, khususnya terkait dengan dinamika kerja kelompok dan efektivitas kerja sama. Orang-orang yang mengalami situasi ini biasanya menunjukkan penurunan kontribusi dalam kelompok yang dapat diidentifikasi melalui partisipasi yang rendah dalam diskusi, kurangnya inisiatif untuk memecahkan masalah, dan sedikitnya keinginan untuk berbagi pengetahuan serta pengalaman dengan teman-temannya (Srivastava et al. , 2025). Sikap ini tidak hanya berdampak pada performa individu, tetapi juga menyebabkan berkurangnya sinergi tim secara keseluruhan, karena kolaborasi yang baik memerlukan keterlibatan aktif dari seluruh anggota. Di samping itu, situasi ini dapat menghalangi proses pembelajaran dalam organisasi, di mana pertukaran ide dan pengetahuan menjadi terbatas, sehingga organisasi kehilangan kesempatan untuk tumbuh dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi (Darmayanto et al. , 2025). Dalam jangka panjang, terakumulasinya perilaku *quiet quitting* dapat menghasilkan budaya organisasi yang cenderung pasif, tidak responsif terhadap perubahan, dan minim dalam hal inovasi, yang pada akhirnya dapat mengurangi daya saing organisasi dalam menghadapi tantangan yang semakin rumit.

Fenomena *quiet quitting* tidak hanya terjadi di dalam perusahaan atau organisasi formal, tetapi juga mulai terlihat di organisasi non-profit, termasuk di organisasi kemahasiswaan yang memiliki

dinamika serta karakteristik yang unik. Berbeda dengan organisasi formal yang biasanya didorong oleh imbalan finansial dan struktur kerja yang jelas, organisasi kemahasiswaan bersifat sukarela dan sangat bergantung pada motivasi dari dalam diri anggotanya, seperti keinginan untuk berkembang, membangun jaringan sosial, serta memperoleh pengalaman belajar di luar pendidikan formal (Simarmata et al. , 2023). Meskipun demikian, keadaan ini juga membuat organisasi kemahasiswaan rentan terhadap munculnya perilaku *quiet quitting*, terutama ketika harapan individu tidak sejalan dengan kondisi yang mereka hadapi dalam organisasi. Ketiadaan sistem penghargaan yang formal, seperti kurangnya kompensasi yang jelas dan minimnya pengakuan atas kontribusi anggota, dapat mengurangi semangat partisipasi. Selain itu, tuntutan peran sosial yang tinggi, padatnya kegiatan, dan tekanan untuk menyeimbangkan antara studi dan organisasi sering kali menyebabkan kelelahan serta turunnya motivasi. Sebagai hasilnya, anggota biasanya tetap terdaftar di organisasi secara administratif, tetapi mengurangi keterlibatan aktif mereka sebagai respons terhadap situasi yang dianggap kurang mendukung (Wijaya et al., 2026), sehingga memperkuat tanda-tanda munculnya fenomena *quiet quitting* di lingkungan organisasi kemahasiswaan.

Dalam lingkungan organisasi mahasiswa, fenomena *quiet quitting* dapat terlihat melalui berkurangnya keterlibatan anggota dalam berbagai aktivitas organisasi, minimnya inisiatif dalam melaksanakan dan mengembangkan program kerja, serta kehadiran yang cenderung bersifat simbolis tanpa memberikan sumbangsih yang nyata terhadap tujuan organisasi. Anggota yang mengalami situasi ini biasanya hanya menjalankan tugas dengan minimum, hanya sekadar memenuhi kewajiban administratif tanpa adanya komitmen yang kuat terhadap kelangsungan dan kemajuan organisasi. Situasi ini berpengaruh langsung terhadap efektivitas organisasi, mengingat kesuksesan organisasi mahasiswa sangat dipengaruhi oleh tingkat sumbangsih, kerjasama, dan keterlibatan semua anggotanya (Wijonarko dan Setiawan, 2024). Penurunan tingkat partisipasi ini bisa menghambat pelaksanaan program kerja, merusak kualitas kegiatan, serta mengurangi koordinasi dan solidaritas antaranggota (Simarmata et al., 2023). Hal ini dapat dijadikan indikator adanya masalah dalam dinamika internal organisasi, seperti kepemimpinan yang tidak efektif dalam memberikan arahan dan dorongan, sistem komunikasi yang tidak optimal, serta budaya organisasi yang belum berhasil menciptakan suasana yang mendukung dan mendorong keaktifan anggota. Maka dari itu, *quiet quitting* harus dipahami bukan hanya sebagai tindakan individu, melainkan juga sebagai cerminan dari kondisi struktural dan kultural organisasi yang memerlukan perhatian dan perbaikan secara keseluruhan.

Keberadaan generasi Z dalam organisasi mahasiswa juga berpengaruh terhadap munculnya fenomena *quiet quitting*, mengingat mereka memiliki nilai dan harapan kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya. Generasi Z lebih mengutamakan arti partisipasi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, serta kesehatan mental sebagai aspek penting dalam berorganisasi. Mereka tidak hanya mencari pengalaman, tetapi juga kepuasan pribadi dan relevansi dari kegiatan yang diikuti. Ketika tuntutan tersebut tidak terpenuhi, misalnya kurangnya pengakuan, lingkungan yang tidak mendukung, atau kegiatan organisasi yang dianggap tidak memberikan manfaat, individu cenderung memilih untuk tetap berada di dalam organisasi dengan keterlibatan yang minimal sebagai cara beradaptasi (Wijaya et.al., 2026). Perilaku ini menunjukkan adanya perubahan dalam pandangan mengenai partisipasi organisasi, dari yang awalnya berfokus pada kewajiban bersama menjadi lebih mengedepankan kebutuhan dan nilai individu (Robbins & Judge, 2026). Fenomena ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara nilai-nilai yang dianut oleh individu dengan tingkat partisipasi dalam organisasi, di mana keselarasan antara keduanya sangat penting untuk menentukan seberapa jauh individu mau terlibat secara aktif dan memberikan kontribusi yang optimal.

Guna untuk menggali fenomena *quiet quitting* dengan lebih mendalam, penggunaan pendekatan kualitatif sangat relevan karena dapat menangkap kekayaan pengalaman individu dalam konteks sosial organisasi yang tidak bisa dijelaskan hanya dengan angka. Pendekatan ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menyelami lebih dalam pengalaman subjektif, pandangan, dan makna yang dibuat oleh anggota organisasi mengenai perilaku *quiet quitting*, termasuk cara mereka memahami keterlibatan, motivasi, dan hubungan mereka dengan organisasi. Melalui wawancara mendalam, peneliti dapat mengumpulkan informasi yang mendalam dan detail tentang latar belakang munculnya perilaku ini, baik yang berasal dari faktor individu maupun dinamika dalam organisasi (Purnomo et al., 2025). Metode ini juga memungkinkan peneliti untuk secara menyeluruh mengidentifikasi berbagai bentuk

perilaku *quiet quitting* yang terjadi, seperti penarikan diri secara mental, berkurangnya partisipasi, hingga tingkat keterlibatan yang rendah. Maka pendekatan kualitatif juga memberikan kesempatan untuk memahami pengaruh fenomena ini terhadap kinerja organisasi dengan lebih konteks, termasuk bagaimana hal itu berdampak pada hubungan antaranggota, efektivitas program, serta budaya organisasi (Darmayanto et al., 2025). Oleh karena itu, penerapan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam merupakan pilihan yang tepat untuk menghasilkan pemahaman yang menyeluruh dan mendalam mengenai fenomena *quiet quitting* dalam organisasi kemahasiswaan.

Dengan demikian, studi ini sangat penting untuk dilakukan agar bisa memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena *quiet quitting* dalam organisasi mahasiswa, terutama terkait faktor-faktor yang menyebabkan adanya *quiet quitting*, jenis perilaku yang muncul, serta efeknya terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat mengungkap dinamika internal organisasi dengan lebih detail, termasuk hubungan antara faktor individu dan lingkungan organisasi yang mempengaruhi tingkat partisipasi anggota. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi teori dalam pengembangan studi perilaku organisasi, khususnya dalam memahami perubahan pola partisipasi anak muda dalam konteks organisasi non-formal. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi landasan dalam merancang strategi pengelolaan organisasi mahasiswa yang lebih adaptif, inklusif, dan partisipatif, sehingga dapat meningkatkan partisipasi anggota, memperkuat kinerja organisasi, serta menciptakan lingkungan organisasi yang lebih mendukung dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk secara mendalam memahami fenomena yang diteliti dari sudut pandang subjek yang terlibat. Secara umum, metode penelitian dapat dipahami sebagai cara ilmiah untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan aplikasi tertentu (Sugiyono, 2018). Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yang berfokus pada penggambaran secara terperinci dan faktual mengenai keadaan yang terjadi di lapangan (Moleong, 2017). Pendekatan ini dipilih karena mampu mengungkap makna, pengalaman, serta sudut pandang informan secara lebih menyeluruh. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan yang menjadi fokus penelitian, yaitu mahasiswa yang aktif terlibat dalam organisasi, baik yang bersifat internal maupun eksternal kampus. Pemilihan informan dilakukan dengan cara *purposive*, berdasarkan kriteria tertentu seperti tingkat keterlibatan dan pengalaman berorganisasi yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2018). Teknik analisis data mengacu pada model analisis interaktif yang mencakup pengurangan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles, Huberman, dan Saldana, 2014). Pengurangan data dilakukan dengan memilah dan menyederhanakan informasi dari wawancara agar tetap berfokus pada kebutuhan penelitian. Selanjutnya, data disampaikan dalam bentuk narasi deskriptif untuk mempermudah pemahaman pola yang muncul. Tahapan akhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan secara bertahap hingga ditemukan hasil yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Hasil penelitian juga diperkuat oleh studi terdahulu yang relevan sebagai dukungan untuk analisis (Creswell, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian di lapangan menunjukkan bahwa dinamika *quiet quitting* dalam organisasi mahasiswa bersumber dari perubahan motivasi yang disebabkan oleh tekanan dari tuntutan akademik dan tanggung jawab organisasi. Banyak anggota yang sebelumnya bergabung dengan harapan tinggi untuk membangun jaringan dan berkontribusi, namun semangat mereka menurun drastis ketika menghadapi jadwal yang sangat padat. Informan F menyampaikan bahwa rasa semangatnya saat ini tidak sekuat awalnya dikarenakan tumpukan tugas kuliah dan semakin sulitnya mengatur waktu. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2022) bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dengan tuntutan pekerjaan bisa menjadi pemicu utama penarikan diri secara psikologis. Menurut Triyonggo dkk. (2023), "Pengelolaan SDM di era Society 5.0 menuntut transisi dari manajemen berbasis kontrol menuju pendekatan yang berpusat pada manusia (human-centric), di mana kesejahteraan mental dan makna bekerja menjadi faktor penentu utama keterikatan anggota".

Secara khusus, fenomena ini di lingkungan kampus tidak hanya merupakan masalah malas, melainkan sebuah respons adaptif terhadap kelelahan fisik dan mental atau burnout. Ketika tuntutan akademik bertambah, anggota mulai menyesuaikan diri dengan hanya melaksanakan tugas minimum agar tetap terdaftar secara administratif tanpa melakukan usaha lebih. Situasi ini menunjukkan rendahnya semangat dalam dimensi keterikatan kerja, di mana energi dan daya tahan mental individu untuk menjalankan tugasnya telah tersedot oleh tekanan dari lingkungan akademik.

Selain tekanan tugas, krisis pengakuan dan kurangnya inklusivitas dalam proses pengambilan keputusan juga berfungsi sebagai pemicu utama munculnya perilaku pasif di kalangan anggota organisasi. Dari hasil wawancara, informan V menyatakan bahwa semangatnya sering kali mengalami penurunan yang signifikan ketika ia merasa bahwa upaya maksimal yang telah ia lakukan tidak mendapatkan apresiasi atau dianggap biasa saja oleh organisasi. Lebih lanjut, perasaan terasing dari keputusan penting secara langsung memengaruhi kinerja dan ketulusan anggota dalam menjalankan tugas mereka, seperti yang dijelaskan oleh informan M. Situasi ini berujung pada perilaku *quiet quitting* yang jelas, seperti sikap diam dan pasif selama rapat koordinasi. Menurut Guntur (2017), rendahnya komitmen afektif membuat individu kehilangan rasa kepemilikan, sehingga mereka cenderung membatasi kontribusi mereka hanya sebatas kewajiban formal tanpa adanya keinginan untuk berinovasi. Ketidakseimbangan antara usaha yang dilakukan dengan penghargaan yang diperoleh menciptakan celah psikologis yang mendorong anggota untuk menarik diri. Tanpa dukungan emosional dan penghargaan yang tulus dari lingkungan organisasi, anggota cenderung memilih untuk membatasi keterlibatan mereka sebagai cara mempertahankan diri terhadap lingkungan yang dianggap tidak lagi memenuhi nilai-nilai pribadi mereka.

Bentuk perilaku *quiet quitting* yang terlihat di lapangan mencakup penolakan untuk mengambil pekerjaan tambahan serta berkurangnya intensitas interaksi sosial dalam konteks organisasi. Anggota cenderung berperan sebagai "pengikut yang pasif" yang hanya melakukan tugas yang diberikan tanpa mencoba memberikan inisiatif atau kontribusi nilai bagi tim. Informan V mengungkapkan bahwa ia sering kali menolak tawaran untuk menambah tugas karena merasa sangat lelah dengan beban kerja yang ada dan tidak ingin menambah beban lagi. Perilaku ini sejalan dengan pandangan Kanwal et al. (2026) yang mengartikan *quiet quitting* sebagai tindakan menarik diri secara psikologis, di mana individu tetap berada di dalam organisasi tetapi menghindari kegiatan tambahan seperti membantu rekan atau berinovasi. Di sisi lain, kehadiran anggota dalam rapat sering kali bersifat simbolis; mereka hadir secara fisik namun tidak terlibat secara mental dalam diskusi atau penyelesaian masalah. Informan F menyatakan bahwa dalam rapat ia lebih sering diam dan hanya berkomunikasi jika dirasa perlu, terutama saat tidak memiliki semangat. Fenomena ini mencerminkan perubahan pandangan mengenai partisipasi dalam organisasi, dari yang semula berlandaskan komitmen bersama kini menjadi lebih pragmatis dan mementingkan batasan pribadi yang ketat.

Secara struktural, karakteristik Generasi Z yang menekankan pada kesejahteraan mental dan keseimbangan hidup juga memperkuat kecenderungan perilaku *quiet quitting* di kalangan organisasi kemahasiswaan. Kelompok ini tidak hanya mengincar pengalaman teknis, tetapi juga mencari relevansi dan makna dari setiap kegiatan yang mereka ikuti di luar waktu kuliah. Ketika organisasi dianggap toksik atau tidak memberikan manfaat yang sepadan dengan energi yang dikeluarkan, mereka memilih untuk bertahan secara formal namun menarik diri secara emosional. Informan V menyampaikan bahwa jika lingkungan organisasi mulai terasa tidak mendukung, ia akan bersikap "ya sudah, jalani saja" tanpa perasaan antusiasme yang berlebihan. Hal ini menunjukkan bahwa keselarasan antara nilai-nilai pribadi dan budaya organisasi adalah faktor penting yang menentukan tingkat partisipasi aktif. Melejitkan potensi dalam organisasi sangat bergantung pada kemampuan sistem untuk menumbuhkan growth mindset, di mana anggota melihat keterlibatan aktif sebagai kesempatan pengembangan diri dan bukan sekadar beban administratif (Anindito 2025). Melakukan tugas dengan standar minimum tanpa keterikatan emosional menjadi cara mereka untuk beradaptasi dengan kondisi organisasi yang dianggap tidak mendukung perkembangan. Kegagalan organisasi dalam menciptakan atmosfer yang inklusif dan mendukung akhirnya mendorong anggota untuk menjalankan peran administratif hanya secara simbolis. Dengan demikian, *quiet quitting* di sini mencerminkan kegagalan sistem organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan nilai-nilai partisipasi di kalangan mahasiswa saat ini.

Dampak Perilaku *Quiet Quitting*

a) Tugas yang Terlalu Banyak untuk Anggota Aktif

Penurunan partisipasi dari beberapa anggota memaksa rekan-rekan lainnya untuk melakukan dukungan atau mengambil alih tanggung jawab yang terabaikan. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada anggota yang tetap aktif, sehingga dapat berisiko menciptakan efek beruntun di mana mereka juga akhirnya kehilangan semangat.

b) Rintangan dalam Kinerja dan Pencapaian Tujuan

Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kolaborasi dan partisipasi aktif dari semua anggotanya. Ketika partisipasi menurun, kerjasama antar departemen terganggu, yang menyebabkan program kerja tidak berjalan dengan baik dan target organisasi sulit dicapai secara maksimal.

c) Penurunan Kualitas Kerjasama dan Inovasi

Sikap tidak aktif dalam diskusi dan kurangnya inisiatif menghalangi pertukaran ide serta proses belajar di dalam organisasi. Akibatnya, sinergi tim berkurang dan organisasi kehilangan kemampuan untuk berinovasi atau beradaptasi dengan tantangan yang ada.

d) Penyusutan Budaya dan Solidaritas Organisasi

Perilaku mengundurkan diri secara diam-diam yang terkumpul dapat menciptakan budaya organisasi yang pasif dan tidak responsif. Selain merusak solidaritas antaranggota, kondisi ini juga menunjukkan adanya masalah mendasar dalam sistem komunikasi dan gaya kepemimpinan internal yang tidak mampu menciptakan lingkungan yang mendukung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian teori, temuan lapangan, dan analisis terhadap fenomena *quiet quitting* dalam organisasi kemahasiswaan, dapat disimulkan bahwa faktor penyebabnya bersifat multidimensi, didominasi oleh tekanan akademik yang padat, benturan jadwal, kelelahan fisik dan mental (*burnout*), serta minimnya apresiasi dan penghargaan psikologis atas kontribusi anggota. Selain itu, ketidaklibatan anggota dalam pengambilan keputusan penting dan lingkungan organisasi yang dirasa *toxic* juga dapat memperkuat munculnya perilaku menarik diri secara psikologisnya. Bentuk perilaku *quiet quitting* yang tampak antara lain partisipasi minimal, pasif dalam rapat, komunikasi seperlunya, serta penolakan terhadap tugas tambahan di luar deskripsi kerja. Anggota akan tetap hadir secara administratif dan fisik, tetapi tanpa adanya inisiatif, inovasi, atau bantuan kepada rekan yang lain. Dampak dari fenomena ini yakni bersifat sistemik dan menular, yakni menyebabkan beban berlebih pada anggota aktif yang harus melakukan back up, terganggunya kolaborasi antar bagian sehingga program kerja tidak optimal, menurunnya kualitas diskusi dan inovasi, serta terbentuknya budaya organisasi yang pasif, tidak responsif, dan lemah solidaritas. Konteks nilai generasi Z yang mengutamakan keseimbangan hidup dan kesehatan mental turut memperkuat kecenderungan ini, yakni ketika organisasi tidak selaras dengan nilai tersebut, anggota memilih *quiet quitting* sebagai bentuk adaptasi secara pragmatis. Secara teoritis, fenomena ini merupaka manifestasi rendahnya keterikatan kerja (*work engagement*) dan komitmen afektif, yang dimana individu kehilangan energi, dedikasi, dan rasa memiliki sehingga hanya menjalankan kewajiban formal tanpa adanya ikatan emosional. Dengan demikian, *quiet quitting* bukan semata-mata masalah individu, melainkan cerminan dari kondisi struktural dan kultural organisasi yang perlu dibenahi secara menyeluruh.

Untuk mengatasi fenomena *quiet quitting* dalam organisasi kemahasiswaan, pengurus dan pembina disarankan membangun sistem apresiasi yang rutin dan bermakna, baik secara materi ataupun non-materi, seperti pemberian sertifikat, atau kesempatan pelatihan, serta melakukan evaluasi secara berkala untuk mendeteksi dini adanya tanda-tanda penarikan diri. Anggota juga haus dilibatkan secara inklusif dalam pengambilan keputusan penting melalui forum aspirasi atau musyawarah periodik, dengan memastikan setiap pendapat didengar dan ditindaklanjuti agar rasa kepemilihan dalam suatu organisasi meningkat. Lingkungan organisasi yang sehat dan suportif perlu diciptakan dengan mengelola beban kerja secara adilm menghindari penumpukan tugas pada anggota aktif, serta memfasilitasi ruang curhat atau *sharing session* untuk mengurangi adanya kelelahan emosional. Kepemimpinan yang adaptif dan komunikatif sangat diperlukan, antara lain yakni ketua dan pengurus

inti harus menjadi teladan dalam memberi apresiasi, mendengarkan, dan merangkul semua anggota tanpa adanya diskriminasi, serta dibekali dengan keterampilan komunikasi asertif dan manajemen konflik. Selain itu, solidaritas dan makna berorganisasi perlu dibangun kembali melalui kegiatan *team bulding* ringan, refleksi bersama, serta penjelasan secara transparan tentang kontribusi setiap anggota terhadap pencapaian organisasi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan melakukan penelitian secara kuantitafi dan *mixed-method* untuk mengukur korelasi antara beban akademik, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan tingkat *quiet quitting*, meneliti lebih dalam aaspek generasi Z terkait preferensi fleksibilitas dan keseimbangan hidup, serta mengembangkan intervensi berbasis bukti seperti program *engagement booster* yang dievaluasi secara berkala. Dari sisi institusi universitas, dapat direkomendasikan untuk dapat memfasilitasi pelatihan manajemen organisasi bagi pengurus UKM/Ormawa yang mencakup pencegahan *quiet quitting*, menyediakan kalender akademik terintegrasi agar kegiatan tidak berbenturan dengan ujian atau tugas yang besar, serta mendorong mekanisme umpan balik 360 derajat untuk evaluasi kepengurusan secara anonim, Dengan penerapan rekomendasi ini, organisasi kemahasiswaan diharapkan dapat bertansfromasi menjadi ekosistem pastisipasi yang sehat, inklusif, dan berkelanjutan.

REFERENCES

Anindito, H. A. (2025). GROWTH MINDSET EFFECT - Melejitkan Potensi dalam Organisasi. Surabaya: Airlangga University Press.

Boy, Y., & Sürmeli, M. (2023). Quiet quitting: A significant risk for global healthcare. *Journal of global health*, 13, 03014.

br Tarigan, V. D. R. (2025). Analisis Quiet-Quitting pada Dosen PTN Universitas Teuku Umar. PENG: *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 2454-2462.

Creswell, J. W. (2016). Research design: Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dai, Y., et al. (2023). Quiet quitting: Conceptualization and implications. *Journal of Education*, Humanities and Social Sciences, 19, 10944. https://doi.org/10.54097/ehss.v19i.10944

Darmayanto, D., Mujanah, S., & Fianto, A. Y. A. (2025). Mapping global research trends and directions on the quiet quitting phenomenon: A bibliometric analysis in the context of human resource management. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 10(2), 173-198. https://doi.org/10.30996/jem17.v10i2.132728

Guntur, M. (2017). Komitmen organisasi. https://mguntur.id/files/books/KOMITMEN.pdf

Kanwal, F., Putri, N., Jordan, S. L., Lopez-Kidwell, V., Sawhney, G., Reger, R. K., & Bijlani, A. (2026). The ABCs of Quiet Quitting: A Bifurcated Framework of Its Passive and Deliberate Types. *Human Resource Management*, 65(1), 5-38. https://doi.org/10.1002/hrm.70015

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). Qualitative data analysis: A methods sourcebook (3rd ed.). California: SAGE Publications.

Moleong, L. J. (2017). Metodologi penelitian kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Purnomo, H., Wening, N., & Oktafiani, R. (2025). The Silent Exodus: A Systematic Review of Quiet Quitting and Its Impact on Employee Productivity and Organizational Culture. *Jurnal Manajemen* (Edisi Elektronik), 16(2), 360-371. http://dx.doi.org/10.32832/jm-uika.v16x2.19211

Putra, I. A. S. (2024). Quiet quitting sebagai dampak atas stres kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan komitmen afektif (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).

Ramadani, N. I., Abdullah, M. N. A., & Mujayapura, M. R. R. (2025). Menganalisis Quiet Quitting dalam Dunia Akademik: Faktor Penyebab dan Implikasinya Bagi Mahasiswa. Innovative: *Journal Of Social Science Research*, 5(3), 3063-3071.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior. United Kingdom: Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2026). Essentials of Organizational Behavior, Global Edition. United Kingdom: Pearson.

Safariningsih, R. T. H., Rizal, M., Handaru, A. W., Hamidah, H., Suparno, & Yohana, C. (2024). Work engagement: Teori dan praktik. Eureka Media Aksara.

Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. Human Resource Management Review, 32(3), 100835. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835

Sari, E. Y. D., Bashori, K., & Purwadi. (2022). Keterikatan kerja dan peran aspek psikologi positif. UAD Press.

Sari, E. Y. D., Bashori, K., Zahra, N. L., Faralenni, S. A., Silvianingrum, R., Rini, D. P., Fidiani, Y., Rohman, A. N., Avianto, B. G., Musyaropah, U., & Muhaemin, L. S. (2023). Komitmen organisasi: Tinjauan kasus berbagai organisasi publik dan swasta. UAD Press.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/273.pdf

Simarmata, H., Simarmata, N., Handiman, U., Ismail, M., Putro, G., Lie, D., P, Ramlah., Ginting, M., Arfiany., Pratiwi, I., Simanjuntak, N., Pratikna, R., & Nugroho, A. (2023). Teori Organisasi dan Manajemen. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Sitorus, M. G., & Rachmawati, R. (2024). Analysis of the quiet quitting phenomenon with work engagement and job satisfaction as mediators, study of employees in Indonesia banking industry. *Eduvest-Journal of Universal Studies*, 4(11), 10671-10793.

Srivastava A., Pandey A., Sharma D., & Ghosh K. (2025). Apathy under the surface: Theorizing quiet quitting's impact on organizational learning. Development and Learning in Organizations: An International Journal, 39(2), 15-17. https://doi.org/10.1108/DLO-03-2024-0080

Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Triyonggo, Y., Cahri, C., & Hatta, M. (2023). Best Practices Pengelolaan SDM Indonesia Era Society 5.0. Yogyakarta: Lautan Pustaka.

Wijaya, D. D. H., Hasanati, N., & Hidayatullah, R. M. (2026). Menyelidiki Faktor Penyebab dari Quiet Quitting Melalui Tinjauan Sistematis. *WISSEN : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 172-188. https://doi.org/10.62383/wissen.v4i1.1559

Wijonarko, G., & Setiawan, B. (2024). Teori Organisasi. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.