

BAB II

SEJARAH DAN STIGMA MENGENAI QUIET QUITTING

Pada bagian ini akan diuraikan sejarah dan stigma dari fenomena quiet quitting sebagai bagian dari dinamika komunikasi dalam lingkungan kerja. Quiet quitting tidak hanya dipahami sebagai perilaku bekerja secara minimal sesuai jobdesk, tetapi juga sebagai bentuk respons individu terhadap pengalaman komunikasi interpersonal dan komunikasi organisasi yang mereka alami. Fenomena ini mulai banyak diperbincangkan setelah muncul di media sosial dan dunia kerja modern, khususnya di kalangan Generasi Z yang memiliki karakteristik komunikasi serta ekspektasi kerja yang berbeda dibanding generasi sebelumnya (Twenge, 2017; Francis & Hoefel, 2018). Dalam perkembangannya, quiet quitting sering kali memperoleh stigma negatif sebagai bentuk kemalasan, kurangnya loyalitas, atau rendahnya komitmen terhadap pekerjaan (Harter, 2023). Namun, di sisi lain, fenomena ini juga dipahami sebagai upaya individu menjaga kesehatan mental, work-life balance, serta bentuk penarikan diri secara emosional akibat komunikasi kerja yang dirasakan kurang suportif, tidak terbuka, atau tidak memberikan ruang partisipasi (Armstrong & Pfandler, 2024).

2.1 Sejarah Quite Quitting

Fenomena *quiet quitting* mulai mendapatkan perhatian global pada tahun 2022 setelah viral di media sosial, khususnya TikTok. Istilah ini digunakan untuk menggambarkan kondisi ketika karyawan hanya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan batas tanggung jawab formal tanpa memberikan usaha tambahan di luar kewajiban utama (Gallup, 2022). Meskipun istilahnya mengandung kata *quitting*, fenomena ini tidak merujuk pada tindakan resign secara langsung, melainkan bentuk pelepasan keterikatan emosional terhadap pekerjaan.

Kemunculan *quiet quitting* erat kaitannya dengan perubahan budaya kerja pascapandemi COVID-19. Selama pandemi, banyak pekerja mengalami tekanan kerja tinggi, *burnout*, serta kaburnya batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akibat sistem kerja jarak jauh (*remote working*). Kondisi tersebut mendorong pekerja untuk mengevaluasi kembali prioritas hidup, kesehatan mental, serta pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Kniffin et al., 2021). Pada saat yang sama, muncul fenomena *The Great Resignation* yang menunjukkan meningkatnya ketidakpuasan pekerja terhadap budaya kerja modern.

Secara konseptual, *quiet quitting* sebenarnya bukan fenomena yang benar-benar baru. Sebelum istilah ini populer, berbagai penelitian mengenai *employee disengagement* telah menjelaskan kondisi ketika pekerja tetap hadir secara fisik namun kehilangan keterlibatan emosional terhadap pekerjaannya. Gallup (2023) menjelaskan bahwa pekerja yang mengalami *disengagement* cenderung hanya melakukan pekerjaan minimum dan tidak memiliki motivasi untuk memberikan

kontribusi lebih bagi organisasi. Kondisi inilah yang kemudian banyak diasosiasikan dengan fenomena *quiet quitting*.

Fenomena ini juga berkaitan dengan perubahan nilai kerja pada generasi milenial dan Generasi Z. Generasi muda cenderung lebih memprioritaskan kesehatan mental, keseimbangan hidup (*work-life balance*), serta penghargaan dan makna dalam pekerjaan dibandingkan budaya kerja yang menuntut loyalitas berlebihan dan pengorbanan kehidupan pribadi (Francis & Hoefel, 2018; Twenge, 2023). Akibatnya, banyak pekerja mulai menolak budaya *hustle culture* dan ekspektasi untuk selalu bekerja melampaui kapasitas tanpa penghargaan yang seimbang (Zenger & Folkman, 2022). Dalam konteks ini, *quiet quitting* dipandang sebagai bentuk penegasan batas diri terhadap tekanan kerja yang berlebihan.

Selain dipengaruhi oleh perubahan nilai kerja, perkembangan teknologi dan media sosial juga berperan besar dalam penyebaran fenomena *quiet quitting*. Platform seperti TikTok, Twitter, dan LinkedIn menjadi ruang bagi pekerja untuk berbagi pengalaman mengenai tekanan kerja, ketidakadilan organisasi, hingga pentingnya menjaga kesehatan mental. Diskusi yang luas di media sosial membuat istilah *quiet quitting* cepat dikenal secara global dan memunculkan kesadaran kolektif mengenai pentingnya batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Johnson, 2023).

Fenomena *quiet quitting* juga menunjukkan adanya perubahan hubungan antara pekerja dan organisasi. Jika sebelumnya loyalitas terhadap perusahaan dianggap sebagai nilai utama dalam dunia kerja, kini banyak pekerja mulai melihat pekerjaan sebagai bagian dari kehidupan, bukan pusat kehidupan itu sendiri. Karyawan tidak lagi ingin mengorbankan kesehatan mental maupun kehidupan pribadi demi tuntutan pekerjaan yang berlebihan (Kniffin et al., 2021; Twenge, 2023). Oleh karena itu, perusahaan mulai dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, memberikan penghargaan yang adil, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan agar tingkat keterlibatan kerja tetap tinggi (Gallup, 2022).

Dalam perkembangannya, *quiet quitting* menjadi perhatian bagi organisasi karena dapat memengaruhi produktivitas, inovasi, dan keterlibatan karyawan. Rendahnya *employee engagement*, tingginya stres kerja, serta budaya organisasi yang kurang suportif menjadi beberapa faktor yang mendorong munculnya fenomena ini (Sitorus, 2024). Oleh karena itu, perusahaan mulai berupaya meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat untuk mengurangi kecenderungan *quiet quitting*.

2.2 Stigma Quiet Quitting

Stigma terhadap quiet quitting hingga saat ini masih menjadi perdebatan di kalangan akademisi, praktisi sumber daya manusia, maupun pekerja itu sendiri. Sejak istilah ini populer pada tahun 2022, quiet quitting sering dipahami sebagai perilaku karyawan yang hanya menjalankan tugas sesuai deskripsi pekerjaan tanpa memberikan usaha tambahan di luar kewajiban formalnya. Dalam berbagai diskusi publik, fenomena ini kerap diberi label negatif sebagai bentuk kemalasan, kurangnya loyalitas, atau menurunnya etos kerja. Sebaliknya, sebagian pihak melihat quiet quitting sebagai upaya pekerja untuk membangun batasan kerja yang sehat dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Hayes, 2022; Fry, 2022).

Stigma negatif terhadap quiet quitting umumnya muncul dari perspektif organisasi yang mengaitkan keterlibatan kerja dengan produktivitas dan kontribusi tambahan dari karyawan. Dalam pandangan ini, karyawan yang tidak lagi bersedia melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab formal dianggap kurang memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa perilaku quiet quitting sering dikaitkan dengan rendahnya keterikatan kerja serta berkurangnya partisipasi aktif karyawan dalam organisasi (Sitorus & Rachmawati, 2024; Pratiwi, 2023). Karena alasan tersebut, quiet quitting sering dipersepsikan sebagai ancaman terhadap efektivitas organisasi dan pencapaian target perusahaan.

Di sisi lain, berkembang pula pandangan yang menempatkan quiet quitting sebagai bentuk perlindungan diri terhadap tuntutan kerja yang berlebihan. Perspektif ini muncul seiring meningkatnya perhatian terhadap isu kesehatan mental, kesejahteraan pekerja, serta kualitas kehidupan kerja setelah pandemi COVID-19, yang mendorong individu untuk mengevaluasi kembali prioritas, nilai, dan hubungan mereka dengan pekerjaan (Kniffin et al., 2021; Wang et al., 2021). Bagi sebagian pekerja, quiet quitting bukan berarti kehilangan kepedulian terhadap pekerjaan, melainkan menjalankan pekerjaan sesuai kewajiban yang telah disepakati tanpa mengorbankan kebutuhan pribadi dan kesejahteraan psikologis mereka (Mills, 2022). Oleh karena itu, fenomena ini sering dipandang sebagai bentuk pengelolaan batas yang lebih sehat dalam hubungan kerja modern.

Meskipun demikian, memberikan label baik atau buruk terhadap quiet quitting berpotensi menyederhanakan kompleksitas fenomena tersebut. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa quiet quitting merupakan fenomena yang dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kondisi kerja, hubungan dengan atasan, persepsi terhadap organisasi, dan pengalaman kerja sehari-hari yang dialami karyawan (Uysal et al., 2025; Wang, 2026). Dengan demikian, memahami quiet quitting hanya sebagai pilihan

individu tanpa mempertimbangkan konteks organisasional dapat menghasilkan interpretasi yang kurang menyeluruh.

Dari perspektif komunikasi organisasi, quiet quitting dapat dipahami sebagai respons terhadap kualitas komunikasi yang berlangsung antara organisasi dan karyawan. Ketika pekerja merasa bahwa pendapat mereka tidak didengar, kebutuhan mereka tidak dipahami, atau ekspektasi kerja tidak dikomunikasikan secara jelas, tingkat keterlibatan terhadap organisasi dapat menurun. Uysal et al. (2025) menjelaskan bahwa komunikasi dialogis yang efektif memiliki peran penting dalam membangun keterhubungan antara organisasi dan karyawan sehingga dapat mengurangi kecenderungan munculnya perilaku quiet quitting.

Selain komunikasi, persepsi terhadap keadilan organisasi juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap munculnya quiet quitting. Karyawan yang merasa tidak memperoleh penghargaan yang sesuai dengan kontribusinya, mengalami ketimpangan beban kerja, atau melihat adanya ketidakadilan dalam proses organisasi cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih rendah (Margaretha & Panggabean, 2025). Dalam konteks ini, quiet quitting dapat dipahami sebagai bentuk penyesuaian kontribusi yang diberikan karyawan berdasarkan evaluasi mereka terhadap hubungan timbal balik yang terjalin dengan organisasi.

Stigma yang berkembang di masyarakat sering kali mengabaikan fakta bahwa quiet quitting memiliki latar belakang yang beragam. Sebagian pekerja mungkin mengalaminya karena kelelahan emosional akibat tekanan pekerjaan yang berlangsung dalam jangka waktu lama, sementara sebagian lainnya dipengaruhi oleh kurangnya kesempatan pengembangan karier atau minimnya dukungan dari atasan (Pratiwi, 2023; Wang, 2026). Keragaman faktor tersebut menunjukkan bahwa quiet quitting tidak dapat dijelaskan hanya melalui satu sudut pandang tertentu.

Fenomena quiet quitting juga menunjukkan adanya perubahan ekspektasi mengenai makna pekerjaan. Penelitian mengenai pekerja generasi muda menunjukkan bahwa mereka cenderung lebih menekankan kesejahteraan psikologis, fleksibilitas kerja, dan keseimbangan hidup dibandingkan orientasi kerja tradisional yang menekankan dedikasi tanpa batas (Satriawan et al., 2025). Perbedaan ekspektasi ini dapat menimbulkan kesenjangan pemahaman antara karyawan dan organisasi yang kemudian memengaruhi cara quiet quitting dipersepsikan oleh masing-masing pihak.

Dalam konteks tersebut, pendekatan yang lebih netral memandang quiet quitting sebagai indikator adanya dinamika hubungan antara individu dan organisasi. Quiet quitting dapat menjadi sinyal bahwa terdapat ketidaksesuaian antara kebutuhan

karyawan dengan praktik organisasi yang berlaku. Oleh karena itu, fenomena ini lebih tepat dipahami sebagai hasil interaksi antara faktor individual, faktor relasional, dan faktor organisasional daripada sekadar perilaku yang mencerminkan karakter seseorang (Yurina et al., 2025; Uysal et al., 2025).

Dengan demikian, stigma yang melekat pada quiet quitting, baik yang memandangnya secara negatif maupun positif, perlu ditempatkan dalam konteks yang lebih luas. Quiet quitting bukan semata mata bentuk kemalasan, tetapi juga tidak dapat secara otomatis dianggap sebagai strategi ideal untuk mencapai keseimbangan hidup. Fenomena ini merupakan respons yang dapat muncul dari pengalaman komunikasi, persepsi keadilan, kondisi kerja, serta kualitas hubungan antara karyawan dan organisasi (Margaretha & Panggabean, 2025; Uysal et al., 2025). Oleh karena itu, pendekatan yang bebas nilai memungkinkan peneliti memahami quiet quitting sebagai fenomena sosial dan organisasi yang kompleks tanpa terburu buru memberikan penilaian normatif terhadap individu yang mengalaminya.