PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KESEHATAN MENTAL TERHADAP *QUIET QUITTING* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI SEKTOR RETAIL KOTA PONTIANAK DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

AULIA WIDYAWATI

NIM. B1021211033

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

TAHUN 2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama	:	Aulia Widyawati
NIM	:	B1021211033
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kesehatan Mental terhadap *Quiet Quitting* pada Karyawan Generasi Z di Sektor Retail Kota Pontianak dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 3 Juni 2025

Nama Aulia Widyawati
NIM B1021211033

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

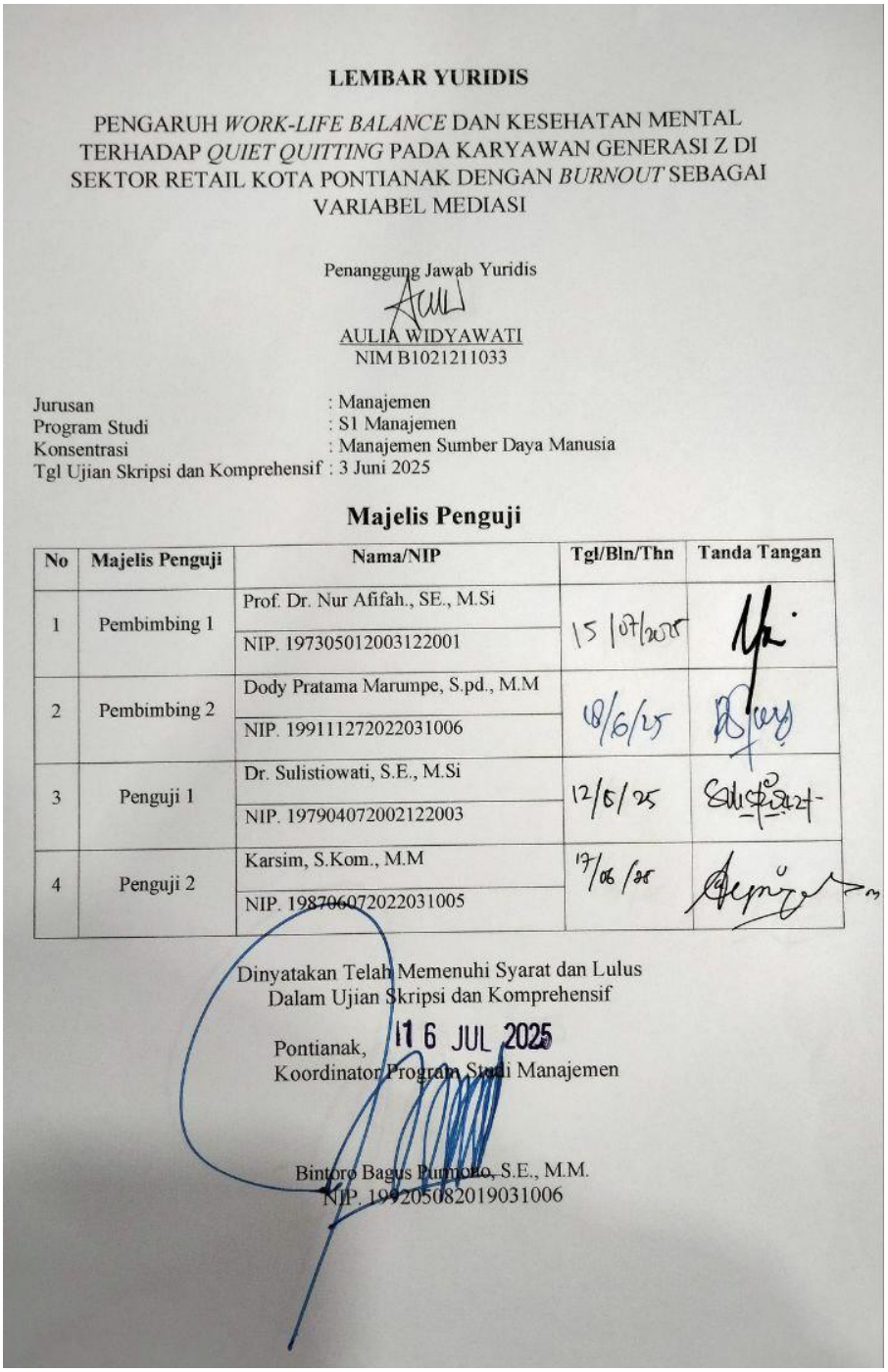
Nama	:	Aulia Widyawati
NIM	:	B1021211033
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kesehatan Mental terhadap *Quiet Quitting* pada Karyawan Generasi Z di Sektor Retail Kota Pontianak dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 3 Juni 2025

Aulia Widyawati
NIM B1021211033

LEMBAR YURIDIS



LEMBAR YURIDIS

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KESEHATAN MENTAL TERHADAP *QUIET QUITTING* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI SEKTOR RETAIL KOTA PONTIANAK DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Penanggung Jawab Yuridis

AULIA WIDYAWATI
NIM B1021211033

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 3 Juni 2025

Majelis Penguji

No	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/Bln/Thn	Tanda Tangan
1	Pembimbing 1	Prof. Dr. Nur Afifah., SE., M.Si NIP. 197305012003122001	15/07/2025	
2	Pembimbing 2	Dody Pratama Marumpe, S.pd., M.M NIP. 199111272022031006	18/6/25	
3	Penguji 1	Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si NIP. 197904072002122003	12/8/25	
4	Penguji 2	Karsim, S.Kom., M.M NIP. 198706072022031005	17/06/25	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 16 JUL 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purnomo, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kepada Allah Yang Maha Kuasa atas berkah dan rahmat-Nya, yang memungkinkan penulis untuk memulai dan menyelesaikan skripsi berjudul "Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kesehatan Mental terhadap *Quiet Quitting* pada Karyawan Generasi Z di Sektor Retail Kota Pontianak dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi".

Penulis merasa bersyukur dapat belajar di Universitas Tanjungpura. Perjalanan ini tidaklah mudah dari awal hingga akhir kuliah. Namun, penulis terus berusaha menyelesaikan perkuliahan hingga akhirnya berhasil menyelesaikan skripsi ini. Hal ini berkat doa, bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada:

1. Prof. Dr. Garuda Wiko, S.H., M.Si. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Ibu Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura.
3. Dr. Heriyadi, S.E, ME. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura.
5. Bapak Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura.
6. Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
7. Bapak Dody Pratama Marupempe, S.Pd., M.M selaku Dosen Ahli yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
8. Dr. Sulistiowati, SE, M.Si selaku Dosen Penguji, saya ucapkan terima kasih atas bimbingan dan masukan yang sangat berharga dalam penyusunan dan penyempurnaan skripsi ini.

9. Bapak Karsim, S.Kom., M.M selaku Dosen Penguji, saya ucapkan terima kasih atas bimbingan dan masukan yang sangat berharga dalam penyusunan dan penyempurnaan skripsi ini.
10. Seluruh Staf Tata Usaha, Akademik, dan seluruh karyawan/karyawati di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
11. Kedua orang tua penulis, Bapak yang sudah mendukung dan mendoakan saya selama ini. Ibu penulis yang telah tiada, setiap langkah saya hari ini tidak lepas dari jejak kebaikan dan didikan Ibu dulu.
12. Seseorang dengan NIM B1021211101 yang telah mendukung, memberikan motivasi, dan semangat kepada penulis selama ini.
13. Terimakasih untuk Dhea teman saya dari kecil yang telah memberikan saya semangat dan selalu menghibur saat saya sedih.
14. Kepada seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Kelas A Angkatan 2021 yang senantiasa hadir dan memberikan semangat kepada penulis.
15. Kepada hewan peliharaan tercinta, Timtam dan Pider, yang telah membantu mengurangi kesedihan penulis dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam hidup penulis.
16. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungan dan semangat yang telah diberikan sehingga sangat membantu penulis dalam menyelesaikan karya akhir ini.

Penulis masih menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu penulis mengharapkan saran dan masukan untuk perbaikan agar skripsi ini dapat selesai dengan maksimal. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik pagi penulis maupun pembaca.

Pontianak, 3 Juni 2025

Aulia Widyawati
NIM. B1021211033

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KESEHATAN MENTAL TERHADAP *QUIET QUITTING* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI SEKTOR *RETAIL* KOTA PONTIANAK DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Oleh: Aulia Widyawati
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-life Balance* dan Kesehatan Mental terhadap *quiet Quitting* dengan *Burnout* sebagai variabel mediasi di sektor retail Kota Pontianak. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor retail Kota Pontianak, dengan sampel berjumlah 100 responden.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Model Pengukuran/*Outer Model,* Uji Validitas Konstruk, Uji *Convergent Validity*, Uji *Discriminant Validity*, Uji Realibilitas Instrumen, Uji Model Pengukuran Struktural/*Inner Model*, Uji Koefisien Determinasi *R-Square* (R^2), Uji F^2 (*Size-Effect/F-Square*). Pengolahan data dilakukan menggunakan SmarPLS 3 versi 3.2.9.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa *Work-life Balance* dan Kesehatan Mental berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Quiet Quitting.* Selain itu, *Burnout* juga berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap *Quiet Quitting.* Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *Burnout* memediasi hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Kesehatan Mental* dengan *Quiet Quitting.* Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *Quiet Quitting* dalam sektor retail Kota Pontianak.

Kata Kunci: ***Work-life Balance,*** **Kesehatan Mental,** ***Burnout, Quiet Quitting***

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KESEHATAN MENTAL TERHADAP *QUIET QUITTING* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI SEKTOR RETAIL KOTA PONTIANAK DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

RINGKASAN SKRIPSI

1. Latar Belakang

Fenomena *quiet quitting* mengacu pada kondisi di mana karyawan tetap bekerja namun hanya menjalankan tugas minimum tanpa inisiatif lebih. Hal ini banyak terjadi pada Generasi Z yang menganggap usaha berlebih sebagai pemborosan waktu. Dalam dunia kerja, mereka cenderung memprioritaskan *work-life balance* dan kesehatan mental dibanding sekadar mengejar produktivitas. Sektor *retail* di Kota Pontianak sebanyak 15,66% lapangan usaha, menjadi pilihan umum bagi Generasi Z yang baru masuk dunia kerja. Namun, sektor ini juga menyimpan tantangan seperti jam kerja panjang dan tekanan target, yang dapat memicu stres dan *burnout*.

Penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z mengalami tingkat stres tinggi akibat tuntutan kerja, kurangnya dukungan sosial, dan ketidakseimbangan hidup. *Burnout* yang dialami menyebabkan penurunan keterlibatan kerja dan kualitas kinerja. Sementara itu, *work-life balance* yang baik terbukti meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kesehatan mental. Meski demikian, sektor *retail* sering kali belum mampu menyediakan fleksibilitas kerja yang dibutuhkan. Kesehatan mental menjadi aspek penting dalam menjaga dedikasi dan komitmen karyawan, terutama di tengah tekanan kerja tinggi. Untuk memahami lebih lanjut, diperlukan penelitian lanjutan yang mempertimbangkan faktor-faktor moderasi dan mediasi di dalam sektor *retail* Kota Pontianak.

Generasi Z menempatkan *work-life balance* dan kesehatan mental sebagai prioritas utama dalam dunia kerja, lebih dari sekadar mengejar penghasilan. Di Kota Pontianak, beberapa penelitian menunjukkan bahwa banyak karyawan sudah memiliki tingkat *work-life balance* yang baik. Namun, sektor ritel menghadirkan tantangan tersendiri karena jam kerja panjang, target penjualan tinggi, dan tekanan

layanan pelanggan, yang dapat meningkatkan stres dan menurunkan kesehatan mental.

Sebuah studi menemukan bahwa *work-life balance* terbukti berkaitan erat dengan produktivitas dan kepuasan kerja. Ketidakseimbangan ini sering kali menyebabkan *burnout* keadaan kelelahan emosional, fisik, dan mental yang semakin banyak dialami oleh karyawan Generasi Z di Pontianak. *Burnout* dapat berdampak buruk terhadap komitmen, keterlibatan kerja, bahkan memicu *quiet quitting*, yaitu kondisi ketika karyawan hanya bekerja sekadar memenuhi kewajiban minimum tanpa keterlibatan emosional.

2. Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis apakah *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak.
2. Menguji dan menganalisis apakah kesehatan mental berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak.
3. Menguji dan menganalisis apakah *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak.
4. Menguji dan menganalisis apakah kesehatan mental berpengaruh secara signifikan terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak.
5. Menguji dan menganalisis apakah *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak.
6. Menguji dan menganalisis apakah *burnout* memediasi hubungan *work-life balance* terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak.
7. Menguji dan menganalisis apakah *burnout* memediasi hubungan kesehatan mental terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitiandeskriptif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Model Pengukuran/*Outer Model,* Uji Validitas Konstruk, Uji *Convergent Validity*, Uji *Discriminant Validity*, Uji Realibilitas Instrumen, Uji Model Pengukuran Struktural/*Inner Model*, Uji Koefisien Determinasi *R-Square* (R^2), Uji F^2 (*Size-Effect/F-Square*). Pengolahan data dilakukan menggunakan SmarPLS 3 versi 3.2.9.

4. Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) terhadap *Burnout* (Z) memiliki koefisien sebesar -0.788 dengan nilai T-statistik 5.488 dan *p-value* 0.000, yang berarti hubungan ini signifikan secara statistik. Arah hubungan negatif menunjukkan bahwa semakin baik *work-life balance*, maka tingkat *burnout* cenderung menurun.
2. Pengaruh *Kesehatan Mental* (X2) terhadap *Burnout* (Z) menunjukkan koefisien positif sebesar 0.402, dengan T-statistik 2.549 dan *p-value* 0.011. Hasil ini mengindikasikan bahwa kesehatan mental secara signifikan memengaruhi *burnout*, dengan arah hubungan positif, artinya penurunan kesehatan mental dapat meningkatkan *burnout*.
3. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Quiet Quitting* memiliki nilai koefisien 0.380, dengan T-statistik 2.118 dan *p-value* 0.035. Ini menunjukkan pengaruh signifikan positif, artinya *work-life balance* yang baik berkontribusi pada peningkatan kecenderungan *quiet quitting*.
4. Pengaruh Kesehatan Mental (X2) terhadap *Quiet Quitting* (Y) menghasilkan koefisien negatif -0.516, dengan T-statistik 2.684 dan *p-value* 0.008. Hubungan ini signifikan dan negatif, yang berarti semakin baik kondisi kesehatan mental, semakin rendah kecenderungan *quiet quitting*.
5. Pengaruh *Burnout* (Z) terhadap *Quiet Quitting* (Y) memiliki koefisien paling tinggi yaitu 0.680, dengan T-statistik 9.418 dan *p-value* 0.000. Hasil ini sangat signifikan, menunjukkan bahwa *burnout* secara kuat dan positif memengaruhi *quiet quitting*.

6. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Quiet Quitting* melalui *Burnout* sebagai variabel mediasi mempunyai nilai koefisien sebesar -0,536 dengan nilai *p-value* sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung terhadap *quiet quitting* melalui *burnout*, dengan kekuatan pengaruh yang tergolong kuat.
7. Pengaruh Kesehatan Mental terhadap *Quiet Quitting* melalui *Burnout* sebagai variabel mediasi mempunyai nilai koefisien sebesar 0,274 dengan nilai *p-value* sebesar 0,020, yang menunjukkan bahwa kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap *quiet quitting* melalui *burnout*, dengan tingkat pengaruh berada pada kategori sedang.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebemulnya maka dapat diambil Kesimpulan dari penelitian mengenai "Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kesehatan Mental terhadap *Quiet Quitting* pada Karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi" adalah sebagai berikut:

1. Secara langsung *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak.
2. Secara langsung kesehatan mental berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak
3. Secara langsung *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak
4. Secara langsung kesehatan mental berpengaruh secara signifikan terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak
5. Secara langsung *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak
6. Secara tidak langsung *burnout* memediasi hubungan *work-life balance* terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak.

7. Secara tidak langsung *burnout* memediasi hubungan kesehatan mental terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak.

6. Implikasi Penelitian

Karyawan generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak memiliki hasil yang tinggi dalam variabel *Work-life balance,* Kesehtan Mental, *Burnout,* dan *Quiet Quitting* secara keseluruhan. Meskipun *Work-life Balance* berada pada tingkat yang baik, masih terdapat responden yang merasa energi positif dari pekerjaan belum sepenuhnya berdampak pada kualitas waktu bersama keluarga dan teman. Hal ini menunjukkan perlunya perusahaan mengembangkan kebijakan yang mendukung pemanfaatan energi positif dari pekerjaan untuk memperkuat hubungan sosial karyawan di luar pekerjaan, seperti melalui fleksibilitas jam kerja, pelatihan *mindfulness*, atau kegiatan kebersamaan. Perusahaan disarankan menyediakan pelatihan yang mendorong kemampuan adaptasi, ketahanan mental, serta komunikasi perubahan yang lebih komunikatif dan partisipatif. Meskipun mayoritas karyawan menunjukkan semangat kerja yang tinggi, sebagian di antaranya masih cenderung hanya menjalankan tugas sesuai tanggung jawab tanpa inisiatif lebih. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang memupuk motivasi intrinsik, penghargaan atas kontribusi, serta keterlibatan aktif karyawan dalam pengambilan keputusan dan pengembangan diri.

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
RINGKASAN SKRIPSI viii
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xvii
DAFTAR GAMBAR xviii
DAFTAR LAMPIRAN xix

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Penelitian 10
1.2.1. Pernyataan Penelitian 10
1.2.2. Pertanyaan Penelitian 10
1.3. Tujuan 10
1.4. Kontribusi penelitian 11
1.4.1. Kontribusi Teoritis 11
1.4.2. Kontribusi Praktis 12
1.5. Gambaran Konsepstual Penelitian 12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 14
2.1. Landasan Teori 14
2.1.1. Definisi *Work-Life Balance* 14
2.1.1.2. Faktor Penyebab *Work-Life Balance* 14
2.1.1.3. Indikator *Work-Life Balance* 16

2.1.2. Definisi Kesehatan Mental 17
2.1.2.1. Faktor kesehatan Mental 18
2.1.2.2. Indikator Kesehatan Mental 18
2.1.3. Definisi *Quiet Quitting* 22
2.1.3.1. Faktor Penyebab *Quite Quitting* 23
2.1.3.2. Indikator *Quiet Quitting* 24
2.1.4. Definisi *Burnout* 26
2.1.4.1. Faktor Penyebab *Burnout* 27
2.3.4.2. Indikator *Burnout* 28
2.2. Kajian Empiris 30
2.2.1. Penelitian Terdahulu 30
2.2.2. Kerangka Konseptual 36

BAB III METODE PENELITIAN 44
3.1. Bentuk Penelitian 44
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian 44
3.3. Data Penelitian 45
3.3.1. Jenis Data 45
3.3.1.1. Data Primer 45
3.3.1.2. Data Sekunder 45
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data 45
3.4. Populasi dan Sampel 45
3.4.1. Populasi 45
3.4.2. Sampel 46
3.5. Variabel Penelitian 47
3.5.1. Operasional Variabel Penelitian 48
3.6. Metode Analisis 51
3.6.1. Skala Pengukuran 52
3.6.2. Statistik Deskriptif 52
3.6.3. *Outer Model* 53
3.6.4. *Inner Model* 54

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 56

4.1. Deskripsi Hasil 56
4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian 56
4.1.2. Analisis Statistik Deskriptif Data Responden 57
4.1.2.1. Responden Menurut Usia 57
4.1.2.2. Responden Menurut Jenis Kelamin 58
4.1.2.3. Responden Menurut Pendidikan 58
4.1.2.4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja 59
4.1.3. Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden 59
4.1.3.1. Tanggapan Responden Terhadap *Work-Life Balance* 60
4.1.3.2. Tanggapan Responden Terhadap Kesehatan Mental 61
4.1.3.3. Tanggapan Responden Terhadap *Burnout* 62
4.1.3.4. Tanggapan Responden Terhadap *Quiet Quitting* 63
4.2. Analisis Data 64
4.2.1. *Outer Model* 64
4.2.1.1. Hasil Uji *Convergent Validity* 64
4.2.1.2. Hasil Uji *Discriminant Validity* 66
4.2.1.3. Hasil Uji Reliabilitas Instrument 68
4.2.2. *Inner Model* 69
4.2.2.1. Hasil Uji Koefisien Determinasi *R-Square* 69
4.2.2.2. Hasil Uji F^2 (*Size-Effect / F-Square*) 70
4.2.3. Pengujian Hipotesis 72
4.2.3.1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung 72
4.2.3.2. Pengujian Pengaruh Secara Tidak Langsung 74
4.3. Pembahasan 75
4.3.1. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Burnout* 75
4.3.2. Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap *Burnout* 76
4.3.3. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Quiet Quitting* 78
4.3.4. Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap *Quiet Quitting* 79
4.3.5. Pengaruh *Burnout* Terhadap *Quiet Quitting* 80
4.3.6. Pengaruh *Burnout* Memediasi Hubungan *Work-Life Balance* Terhadap *Quiet Quitting* 82
4.3.7. Pengaruh *Burnout* Memediasi Hubungan Kesehatan Mental Terhadap *Quiet Quitting* 83

BAB V PENUTUP 85
5.1. Kesimpulan 85
5.2. Rekomendasi 85
5.3. Implikasi Penelitian 87
5.3.1. Implikasi Teoritis 87
5.3.2. Implikasi Praktis 88
5.4. Keterbatasan Penelitian 88

DAFTAR PUSTAKA 89
LAMPIRAN 102

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persentase Penduduk yang Bekerja di Pontianak 2
Tabel 3.1 Waktu Penelitian 44
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian 48
Tabel 3.3 Tabel Indikator Dengan Skala *Likert* 52
Tabel 3.4 Penentuan Kategori Skor Berdasakan Jawaban Responden 53
Tabel 4.1 Responden Menurut Usia 57
Tabel 4.2 Responden Menurut Jenis Kelamin 58
Tabel 4.3 Responden Menurut Pendidikan 58
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja 59
Tabel 4.5 Penentuan Kategori Skor Berdasakan Jawaban Responden 60
Tabel 4.6 Responden Terhadap *Work-Life Balance* 60
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kesehatan Mental 61
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap *Burnout* 62
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap *Quiet Quitting* 63
Tabel 4.10 Hasil *Average Variance Extracted (AVE)* 65
Tabel 4.11 *Cross Loadings* 67
Tabel 4.12 Hasil *composite reliability* dan *alpha cronbach* 69
Tabel 4.13 *Coefficient* Determinasi *R-Square* 70
Tabel 4.14 Hasil F^2 (*Size-Effect / F-Square*) 71
Tabel 4.15 *Path Coefficient* 72
Tabel 4.16 *Specific Inderect Effect* 74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Presentase Jumlah Penduduk 15 tahun Keatas yang Bekerja 2
Gambar 1.2 Presentase Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Lapangan Usaha di Kota Pontianak..... 3
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 43
Gambar 4.1 *Standardized Loading Factor Outer Model* 65
Gambar 4.2 *Path coefficient*..... 72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian..... 102
Lampiran 2: Identitas Responden..... 109
Lampiran 3: Tabulasi Data 111
Lampiran 4: Hasil Pengolahan Data 121

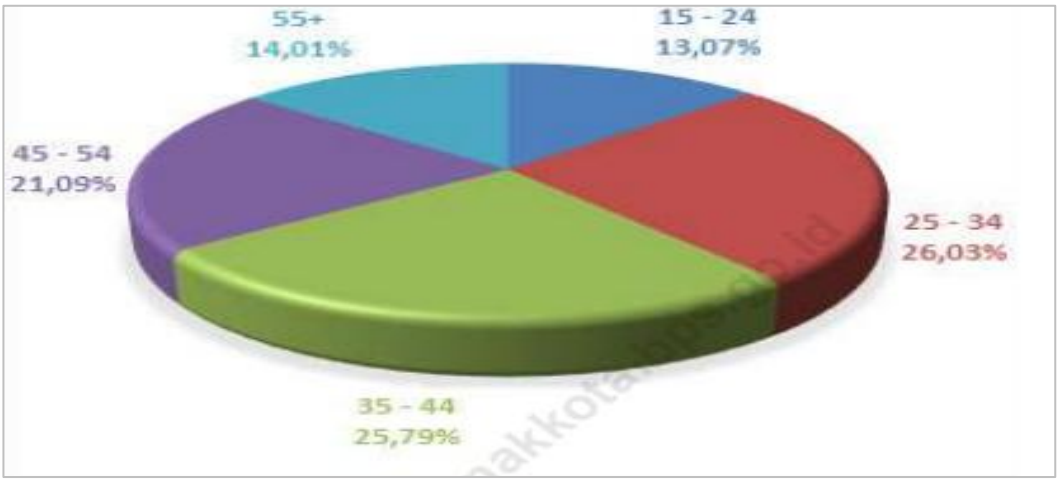
BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Quiet quitting merupakan fenomena dalam dunia kerja di mana karyawan tetap bertahan di posisinya, namun dengan sengaja mengurangi upaya kerja mereka dan hanya menyelesaikan tugas-tugas sesuai batas minimum yang diwajibkan. *Quiet quitting* merupakan bentuk penarikan diri secara pasif yang berbeda dengan *resign*, di mana karyawan tetap bekerja namun kehilangan semangat dan hanya menjalankan tugas minimum, sementara *resign* karyawan benar-benar meninggalkan pekerjaannya (Galanis et al., 2023). *Quiet quitting* berhubungan dengan rendahnya keterlibatan atau *disengagement*, di mana karyawan yang merasa tidak dihargai atau mengalami ketidakadilan secara diam-diam mengurangi peran mereka dengan hanya bekerja sesuai deskripsi tugas dan jam kerja yang telah ditetapkan (Kapitonova & Vakulyuk, 2023). *Quiet quitting*, terjadi ketika pekerja hanya melakukan usaha minimum menggunakan keterampilan mereka untuk mencapai kinerja minimal yang diterima (Russo, 2024). Dalam kasus *quite quitting*, karyawan tetap pada pekerjaannya namun merasa frustrasi, kehilangan gairah terhadap pekerjaannya dan berusaha bekerja sesedikit mungkin (Galanis et al., 2023). *Quiet quitting* pada dasarnya dapat ditemukan di berbagai kelompok pekerja, namun istilah ini memperoleh popularitas terutama di kalangan pekerja Generasi Z (Serenko, 2024).

Generasi Z lahir antara tahun 1997-2012 termasuk kedalam salah satu angkatan kerja (Fajriyanti et al., 2023). Sebagian besar generasi Z saat ini sedang menjalani kehidupan di perguruan tinggi, sementara sebagian lainnya telah memasuki dunia kerja pada tahun 2020 (Arum et al., 2023). Beberapa karakteristik Generasi Z yang dekat dengan digital, realiatis, dan *do it yourself* yang kemungkinan besar akan mempengaruhi pemikiran dan perilaku dimasa depan (Arum et al., 2023). Generasi Z berpandangan bahwa memberikan usaha ekstra di luar tugas yang diberikan kepada mereka dianggap sebagai pemborosan waktu

(Karalinc, 2024). Perilaku *quite quitting* pada karyawan Generasi Z terdiri dari tiga strategi, yaitu berorientasi pada ego, berorientasi pada citra, dan berorientasi pada pencapaian (Ochis, 2024). Penelitian yang dilakukan Xueyun et al. (2023), menyatakan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja, stabilitas pekerjaan, peluang yang dirasakan untuk kemajuan karir, dedikasi emosional kepada perusahaan, dan penguatan yang dirasakan dari perusahaan mempengaruhi niat *quiet quitting* generasi Z. Harter (2023), menemukan penurunan dalam keterlibatan dan kepuasan kerja di kalangan Generasi Z atau mereka yang berusia di bawah 35 tahun.



Gambar 1.1 Jumlah Penduduk 15 tahun Keatas yang Bekerja
Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Pontianak (2023)

Data yang disajikan pada Gambar 1.1 oleh Badan Pusat Statistik Kota Pontianak (2023) menunjukkan tingkat persentase penduduk yang bekerja di Kota Pontianak didominasi oleh kelompok usia 25–34 tahun dengan angka sebesar 26,03%, sebaliknya, kelompok usia 15–24 tahun. Hal ini menggambarkan adanya potensi dari Generasi Z yang dapat memberikan kontribusi terhadap perekonomian daerah khususnya Kota Pontianak.

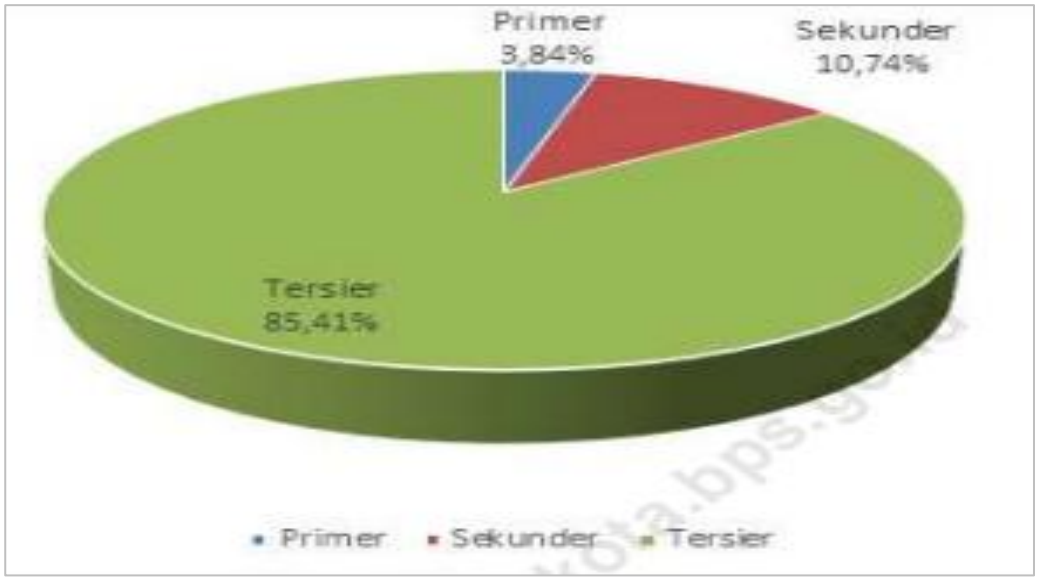
Tabel 1.1
Persentase Penduduk yang Bekerja di Pontianak

Kegiatan Utama	Jenis Kelamin		Total
	Laki-laki	Perempuan	
(1)	(2)	(3)	(4)
Tidak/Belum Tamat SD	8,45	9,78	8,95

Kegiatan Utama	Jenis Kelamin		Total
	Laki-laki	Perempuan	
SD Sederajat	11,68	9,47	10,85
SMP Sederajat	13,97	10,36	12,61
SMA/SMK Sederajat	43,38	38,43	41,50
Perguruan Tinggi	22,52	31,96	26,09
Jumlah	**100**	**100**	**100**

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Pontianak (2023)

Data yang disajikan pada Tabel 1.1 menunjukkan penduduk laki-laki yang bekerja di Kota Pontianak, mayoritas memiliki tingkat pendidikan tertinggi SMA sederajat, dengan persentase sebesar 42,19% sementara tingkat pendidikan terendah adalah tidak tamat SD, yakni 8,68%. Untuk penduduk perempuan yang bekerja, mayoritas juga menyelesaikan pendidikan hingga SMA sederajat, dengan persentase sebesar 35,58%. Sebaliknya, tingkat pendidikan terendah pada kelompok ini adalah tidak tamat SD, dengan persentase sebesar 9,98%.



Gambar 1.2 Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Lapangan Usaha
Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Pontianak (2023)

Data yang disajikan pada Gambar 1.2 Badan Pusat Statistik Kota Pontianak (2023) menyatakan bahwa dari total 295.476 orang yang bekerja, sekitar 85,41% di antaranya bekerja di sektor tersier. Pada penelitian ini akan pada sektor tersier yang terfokus ke salah stau sektor yaitu *retail.* Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Pontianak (2024) menunjukkan bahwa sektor retail menyumbang sebesar 18,48%

dari total lapangan usaha di Kota Pontianak. Hal ini menujukkan bahwa sektor *retail* memiliki peran yang cukup berarti dalam perekonomian Kota Pontianak, baik dalam kontribusi terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) maupun dalam penciptaan lapangan kerja serta pemenuhan kebutuhan masyarakat. Bisnis *retail* menurut Martinus (2011) merupakan kegiatan penjualan barang secara eceran melalui berbagai jenis tempat usaha, seperti kios, pasar, *department store*, butik, dan sebagainya. Berdasarkan data dari Dinas Koperasi (2024), tercatat bahwa Kota Pontianak memiliki sebanyak 19 pasar yang berfungsi sebagai pusat kegiatan perdagangan, dengan total 6.658 kios yang tersebar di seluruh wilayah kota tersebut. Sektor ini umumnya menjadi salah satu pilihan lapangan kerja bagi Generasi Z yang mulai memasuki dunia kerja. Sektor retail tentu terdapat beban kerja yang berlebihan, seperti jam kerja yang panjang dan target penjualan yang ketat, dapat menyebabkan stres dan kelelahan mental, yang berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan Suparno et al. (2025).

Pekerjaan bukan hanya tentang penghasilan bagi Generasi Z, mereka lebih fokus pada kesehatan mental dan mencari pekerjaan yang mendukung *work-life balance*, mengutamakan kebahagiaan daripada hanya bekerja keras (Edwina, 2024). Oleh karena itu, banyak dari mereka yang meluangkan waktu untuk merawat diri guna menjaga kesehatan mental yang optimal (Putra & Arviani, 2023). Akan tetapi pada sektor retail tentu saja akan sulit bagi karyawan untuk memiliki *work-life balance* yang baik. Karyawan di sektor ritel umumnya dihadapkan pada tantangan berupa jam kerja yang relatif panjang, beban kerja yang tinggi, serta keterbatasan fleksibilitas dalam pengaturan jadwal kerja mereka Alifah (2023). Pada penelitian yang dilakukan oleh Komaria (2024), menyatakan sebagian karyawan di Kota Pontianak memiliki *Work-life Balance* yang tinggi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Iqbal (2023) menyatakan hal yang serupa bahwa Pegawai di Kota Pontianak mengalami *Work-Life Balance*, yaitu kondisi yang mencerminkan adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. *Work-life balance* berkontribusi besar terhadap tingkat stres generasi Z (Deloitte, 2024). Sedangkan Generasi Z lebih mencari perusahaan yang mengutamakan *work-life balance*, kerja jarak jauh, dan jam kerja fleksibel (Siddiqi,

2022). Oleh karena itu, *Work-Life Balance* dalam sektor ritel menjadi tantangan bagi karyawan generasi Z akibat jam kerja panjang, tuntutan layanan pelanggan, dan target penjualan.

Karyawan generasi Z yang merasa seimbang antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung lebih produktif dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi pada organisasi (Hong et al., 2024). Pada penelitian yang dilakukan oleh Malini & Yulianti (2023) menyatakan bahwa pekerja di Pontianak telah berhasil mencapai *Work-Life Balance* dengan tetap memperhatikan dan tidak mengabaikan kebutuhan kehidupan pribadi, namun tetap memaksimalkan tugasnya. *Work-Life Balance* kini menjadi sangat penting, dan menjadi acuan yang sederhana dalam meningkatkan kesehatan mental para karyawan, kebahagiaan dan produktivitas, serta budaya kerja perusahaan (Maghfyra & Larassati, 2024). Pada penelitian yang dilakukan oleh Salsabila & Yasmin (2024) menyatakan bahwa *work-life balance* membuat karyawan di kota Pontianak cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Namun, dalam sektor ritel, target penjualan yang tinggi dapat mempengaruhi stres dan kesehatan mental karyawan.

Penurunan kesehatan mental pada karyawan ritel disebabkan oleh kelelahan akibat beban kerja yang berat dan waktu kerja yang tidak seimbang, yang menjadi perhatian serius karena berpotensi membahayakan kesejahteraan psikologis mereka (Zipline, 2022). Pada penelitian Wicaksana & Adhiningtyas (2020) menyatakan bahwa generasi Z yang mudah cemas dapat menghambat dalam mencapai kesuksesan saat masuk dunia kerja. Terlalu banyak stres kerja dapat mengurangi keterikatan emosional atau komitmen afektif, sehingga karyawan yang stres akan kesulitan menghargai perusahaan mereka (Scenda, 2023). Generasi Z cenderung menginginkan suasana kerja yang menyenangkan dan tidak menimbulkan stres serta memiliki fleksibilitas yang tinggi (Julianti et al., 2024). Pada penelitian yang dilakukan oleh Syahfitri & Putra (2021) menyatakan bahwa sebagian besar karyawan di Pontianak mengalami stres disebabkan karena tingginya tuntutan kerja, kurangnya dukungan sosial, dan beban kerja yang berat menjadi penyebab utama munculnya stres. Kesadaran akan kesehatan mental pada generasi Z terlihat dari pemahaman yang mereka miliki tentang betapa pentingnya merawat kesehatan

mental sejajar dengan menjaga kesehatan fisik. (Rudianto, 2022). Pada penelitian yang dilakukan oleh Hidayaningsih et al. (2023) menyatakan bahwa perusahaan ritel sebagian dari 14,5 % stres pada karyawannya memiliki pengaruh negatif. Hal ini menujukkan bahwa tekanan kerja dalam sektor ritel dapat berdampak pada karyawan, yang berpotensi menurunkan produktivitas kerja.

Tekanan yang muncul dalam lingkungan kerja *retail* menjadikan kesehatan mental sebagai faktor penting dalam menjaga produktivitas. Hidayat & Sungkono (2023), kesehatan mental individu dan kelompok menunjukkan komitmen mereka dalam menjalankan tugas, sehingga mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Masalah kesehatan mental sering kali memunculkan gejala emosional dan fisik yang terkait dengan stres, seperti depresi dan gangguan kecemasan (Deswita et al., 2024). Karyawan retail mengalami masalah fisik (seperti sakit kepala, kurang tidur), psikologis (tekanan, sedih), dan perilaku (mudah menyalahkan, tidak puas) akibat *jumping shift*, beban kerja berlebih, masalah finansial (seperti pemotongan gaji untuk kerugian toko), dan lingkungan kerja yang dianggap tidak adil, yang secara keseluruhan memicu stres kerja tinggi Nur & Husna (2023). Generasi Z terlihat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Mujiono (2025) menyatakan bahwa tren yang berkembang di kota besar cenderung menjadi populer di Pontianak, terlihat dari antusiasme anak muda terhadap gaya hidup modern, yang dapat memunculkan kerentanan stres di masyarakat di kemudian hari.

Stres sering kali sulit dikendalikan dan berdampak pada kesehatan mental, serta muncul sebagai respons terhadap faktor-faktor seperti pekerjaan, keuangan, hubungan, atau perubahan lingkungan (Putra, 2023). Dalam Nur & Husna (2023), stres kerja karyawan retail disebabkan oleh ketidakadilan terkait beban kerja, sanksi, dan kompensasi. Ketika beban kerja tidak sebanding dengan waktu dan tuntutan, hal tersebut memicu stres kerja yang berdampak pada penurunan kinerja. Memberikan dukungan dan fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja, memperhatikan kebutuhan akan istirahat, dan menghargai peran kehidupan pribadi dalam kesehatan karyawan adalah langkah penting untuk memastikan kepuasan dan produktivitas yang berkelanjutan (Rimadhani, 2024). Kesehatan karyawan tidak

hanya terlihat dari hal-hal yang bersifat materi, tetapi juga dapat diukur dari aspek non-materi, seperti kesehatan mental (Aisy et al., 2023).

Ketidakmampuan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dapat meningkatkan kerentanan karyawan terhadap tekanan psikologis yang berkelanjutan. Ketika karyawan yang diberi tuntutan untuk menyelesaikan tugas lebih cepat dari yang seharusnya, di tengah tekanan kerja yang terus-menerus, mereka akan merasa tertekan, kurang peduli, dan bahkan kehilangan fokus yang sehingga bisa mengalami *burnout* (Nasrip et al., 2023). Dalam *retail* sudah dipastikan adanya tuntutan, beban kerja karyawan *retail* sebesar 37% dalam menyelasaikan tugasnya dapat menyebabkan tekanan dan akan mempengaruhi kinerjanya Hidayaningsih et al. (2023). Di kota Pontianak *Burnout* pada petugas Balai (2022), yang mencakup kelelahan emosional, fisik, dan mental di semua tingkatan dari pimpinan hingga pelaksana, seringkali membuat mereka yang awalnya memiliki komitmen tinggi dan dedikasi mulia untuk mencapai tujuan pemasyarakatan tersisih akibat tekanan dan stres. Pada penelitian yang dilakukan oleh Malini & Yulianti (2023) menyatakan yang dimana karyawan menunjukkan gejala *burnout* yang tergolong dalam kategori tinggi saat melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu *burnout* yang tinggi pada karyawan di Kota Pontianak dapat menyebabkan penurunan dedikasi dan keterlibatan dalam tugas yang awalnya dijalankan dengan semangat tinggi

Rendahnya keterlibatan karyawan di sektor ritel menciptakan tantangan operasional yang ditandai dengan hanya 15% karyawan yang merasa dihargai oleh pimpinan senior, lemahnya hubungan di tempat kerja, serta tingginya biaya pergantian karyawan yang secara langsung menggerus margin keuntungan perusahaan Dalas (2024). Kondisi ini diperparah oleh meningkatnya tingkat *burnout* di kalangan karyawan, yang muncul akibat beban kerja berlebih, kurangnya dukungan emosional, dan minimnya penghargaan atas kontribusi mereka di lingkungan kerja. Kejadian *burnout* di kalangan karyawan Generasi Z dapat berdampak negatif pada lingkungan kerja dan karyawan itu sendiri, seperti memicu gangguan mental, menurunkan kualitas dan kinerja, membuat karyawan lebih mudah marah dan memilih untuk menjauh dari interaksi sosial serta

meningkatkan kerentanan terhadap penyakit (Aisy et al., 2023). Juniarsi et al. (2023) menyatakan bahwa secara umum, karyawan di Pontianak mengalami *burnout*, dengan lebih dari setengahnya tergolong dalam kategori tingkat sedang hingga tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Kota Pontianak rentan mengalami *burnout*, yang meliputi kelelahan emosional, fisik, dan mental, sehingga dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas. Penelitian yang telah dilakukan oleh Putranto et al. (2024), menyatakan bahwa peningkatan jumlah jam kerja berdampak pada kelelahan kerja karyawan Generasi Z, yang dapat menyebabkan peningkatan *burnout*, serta penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan. Akan tetapi, pada penelitian Situmorang et al. (2024) menyatakan bahwa generasi Z akan dengan senang hati menerima permintaan perusahaan untuk menambah jam kerja mereka, asalkan diimbangi dengan peningkatan kompensasi.

Jam kerja yang tidak seimbang dan lingkungan kerja yang negatif dapat menurunkan kepuasan kerja dan kinerja, khususnya pada pegawai di industri retail (Rukmana & Winarno, 2023). Peningkatan jam kerja yang diiringi dengan kompensasi yang lebih baik, meskipun dapat diterima oleh karyawan, berpotensi memberikan dampak negatif terhadap kesehatan mental, khususnya jika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak terjaga. Dalam menjaga kesehatan mental, kecerdasan emosional memainkan peran penting dan mengurangi keinginan untuk melakukan *quiet quitting* (Nugroho et al., 2024). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh menyatakan bahwa Kesehatan mental yang baik sangat penting untuk tantangan seperti tekanan target dan risiko *burnout* dapat menyebabkan peningkatan *quiet quitting* di kalangan karyawan Duda & Drozdzynska (2024). Generasi Z cenderung menginginkan lingkungan kerja yang menciptakan suasana yang nyaman dengan suasana yang serius namun santai, serta tidak terikat pada peraturan yang dianggap tidak masuk akal dan tidak mengganggu efektivitas serta produktivitas karyawan (Situmorang et al., 2024). Pada peneltian yang dilakukan oleh Rizki (2022) di Kota Pontianak menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap *burnout*. Akan tetapi pada penelitian Putranto et al. (2024) menyatakan sebaliknya, lingkungan kerja tidak

selalu menjadi faktor penyebab generasi Z mengalami *burnout*, melainkan terdapat faktor lainnya.

Kurangnya waktu akibat kesibukan di tempat kerja dapat menyebabkan kehidupan sosial, bersantai, atau menjalani hobi, yang dapat berujung pada isolasi sosial dan peningkatan stres, serta pada akhirnya berdampak pada masalah kesehatan mental, yang sangat penting bagi Generasi Z (Steafnie et al., 2020). Pada penelitian ini *burnout* berperan sebagai variabel mediasi antara *work-life balance* dan kesehatan mental terhadap fenomena *quiet quitting* pada Generasi Z khususnya di sektor *retail*. *Burnout* berpotensi menjelaskan bagaimana *work-life balance* dan kesehatan mental dapat mempengaruhi *quiet quitting*. Walaupun *burnout* sudah banyak diteliti, akan tetapi konsep *quiet quitting* adalah fenomena yang relatif baru terutama untuk dibahas pada karyawan dikalangan generasi Z, sesuai pernyataan yang dinyatakan oleh Aydın (2022). Menambahkan *burnout* sebagai mediasi dengan *quiet quitting* sebagai variabel hasil masih menawarkan nilai orisinal karena banyak studi yang berfokus pada *burnout* secara langsung, tetapi belum secara eksplisit mengaitkan *burnout* sebagai mediator dalam *quiet quitting* pada generasi Z di sektor retail Kota Pontianak. Penelitian sebelumnya yang dibahas oleh Agus (2023) menyatakan bahwa fenomena *quiet quitting* bisa dikaitkan dengan variabel lain, sehingga penelitian ini menggunakan *burnout* sebagai variabel mediasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *Work-life balance* dan *kesehatan mental* terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z di sektor retail Kota Pontianak, yang dimediasi oleh *burnout*. Secara spesifik, penelitian ini akan menguji apakah *burnout* dapat memediasi hubungan antara *work-life balance* dan *kesehatan mental* terhadap kecenderungan *quiet quitting*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi tidak hanya secara teoretis, tetapi juga secara praktis, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia di sektor retail, serta bagi perusahaan dalam mengelola kesehatan mental karyawan dan menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang mendukung. Penelitian ini juga bertujuan memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya pencegahan *burnout* dalam upaya menekan tingkat *quiet quitting* di kalangan Generasi Z. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam

pengembangan kebijakan perusahaan dan teori manajemen SDM, khususnya yang relevan dengan tantangan generasi muda di dunia kerja saat ini.

1.2. Rumusan Penelitian

1.2.1. Pernyataan Penelitian

Berdasarkan tinjauan dalam latar belakang, permasalahan yang akan diteliti adalah meneliti bagaimana pengaruh *work-life balance* dan kesehatan mental terhadap fenomena *quiet quitting* dikalangan karyawan Generasi Z, dengan *burnout* sebagai variabel mediasi khususnya di sektor retail Kota Pontianak.

1.2.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pernyataan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis dapat mengidentifikasi masalah yang bisa dibahas yaitu:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak?
2. Apakah kesehatan mental berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak?
4. Apakah kesehatan mental berpengaruh secara signifikanterhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak?
5. Apakah *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak?
6. Apakah *burnout* memediasi hubungan *work-life balance* terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak?
7. Apakah *burnout* memediasi hubungan kesehatan mental terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak?

1.3. Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis apakah *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak.
2. Menguji dan menganalisis apakah kesehatan mental berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak.
3. Menguji dan menganalisis apakah *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak.
4. Menguji dan menganalisis apakah kesehatan mental berpengaruh secara signifikan terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak.
5. Menguji dan menganalisis apakah *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak.
6. Menguji dan menganalisis apakah *burnout* memediasi hubungan *work-life balance* terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak.
7. Menguji dan menganalisis apakah *burnout* memediasi hubungan kesehatan mental terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z di sektor *retail* Kota Pontianak.

1.4. Kontribusi penelitian

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang organisasi. Dengan mengkaji *work-life balance*, kesehatan mental, *burnout*, dan *quiet quitting* di kalangan karyawan Generasi Z, penelitian ini memperkaya literatur yang ada mengenai isu-isu tersebut. Selain itu, penelitian ini bisa menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang menyelidiki keterkaitan antara aspek psikologis dan perilaku kerja. Melalui pengumpulan data dan analisis yang mendalam, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan model teori yang lebih komprehensif mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi.

1.4.2. Kontribusi Praktis

Dari sisi praktis, penelitian ini memberikan wawasan serta rekomendasi yang bernilai bagi manajer, pemimpin organisasi, dan praktisi sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam industri *retail*, untuk memahami pentingnya kesehatan mental karyawan. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *quiet quitting*, organisasi retail dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan keterlibatan karyawan, mengurangi tingkat *turnover*, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan produktif.

1.5. Gambaran Konsepstual Penelitian

Penelitian ini akan berfokus pada karyawan Generasi Z khususnya sektor *retail* di Kota Pontianak karena mereka peduli dengan *work-life balance* dan kesehatan mental serta apakah *burnout* bisa menjadi variabel mediasi yang dapat mendorong mereka menuju *quiet quitting.* Latar belakang diangkatnya permasalahan ini terletak pada kenyataan bahwa meskipun Generasi Z sangat peduli dengan *work-life balance*, mereka dapat merasa tertekan jika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kebutuhan pribadi mereka, yang dapat memicu burnout dan berdampak negatif pada kesehatan mental mereka, yang pada akhirnya berujung pada *quiet quitting*. Generasi Z menginginkan karier yang memberikan kemandirian, bebas dari tekanan berlebihan, serta fleksibilitas dalam kehidupan pribadi dan profesional mereka.

Seiring dengan perkembangan dunia kerja, generasi Z menjadi salah satu kelompok yang semakin mendominasi pasar tenaga kerja di berbagai sektor, termasuk sektor *retail*. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Pontianak (2024) generasi Z tamatan SMA di Kota Pontianak sebesar 547 jiwa, SMK 626 jiwa, D2 8 jiwa, D3 348 jiwa, dan S1 997 jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa generasi Z yang telah menyelesaikan pendidikan formalnya mulai memasuki angkatan kerja dengan berbagai tingkat pendidikan. Walaupun mayoritas dari mereka memiliki latar belakang pendidikan SMK dan S1, data ini mencerminkan potensi besar generasi Z untuk berkontribusi pada pasar kerja di Kota Pontianak, dengan beragam keterampilan yang sesuai dengan sektor-sektor industri yang berkembang. Seperti yang dilampirkan dilatar belakang, Kota Pontianak sekitar 85,41% di antaranya

bekerja di sektor tersier dan pada penelitian ini terfokus mencakup sektor ritel sebagai salah satu dari bagian sektor tersier tersebut. Berdasarkan Badan Pusat Statistik Pontianak (2024) untuk jumlah sektor *retail* yang ada di Kota Pontianak sebesar 15,66%. Hal ini menujukkan bahwa sektor *retail* memiliki peran yang cukup berarti dalam perekonomian Kota Pontianak, baik dalam kontribusi terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) maupun dalam penciptaan lapangan kerja serta pemenuhan kebutuhan masyarakat.

Penelitian yang dilakukan ini berupaya menguji mengenai bagaimana pentingnya *work-life balance* dan kesehatan mental untuk mengurangi fenomena *quiet quitting*, sehingga pentingnya mengetahui langkah mencegah *burnout* dalam upaya menjaga komitmen dan produktivitas karyawan Generasi Z khususnya di kota Pontianak. Hal ini cukup penting karena fenomena *quiet quitting* yang dipicu oleh kurangnya *work-life balance* dan masalah kesehatan mental dapat mengancam komitmen dan produktivitas kerja karyawan, terutama di kalangan Generasi Z khususnya di sektor *retail* Kota Pontianak. Dengan memahami *burnout* sebagai akibat dari permasalahan, organisasi dapat membangun situasi ditempat kerja yang memberikan dukungan yang optimal untuk kesehatan mental dan mencegah kecenderungan *quiet quitting*, sehingga mempertahankan karyawan yang lebih produktif dan terlibat dalam pekerjaan. Maka dari itu, penelitian ini bisa menjadi referensi kepada perusahaan dalam memperhatikan *work-life balance* dan kesehatan mental karyawannya. Hal ini diharap bisa menjadi acuan untuk perusahaan dikarenakan generasi Z yang mulai masuk kedalam dunia kerja khususnya di sektor *retail* kota Pontianak.