

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *quiet quitting* dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Banyumas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 135 karyawan Generasi Z yang telah bekerja di wilayah Kabupaten Banyumas. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan secara daring menggunakan *Google Form*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *quiet quitting* dan berpengaruh negatif signifikan terhadap keterikatan kerja. Keterikatan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *quiet quitting* dan memediasi secara parsial pengaruh beban kerja terhadap *quiet quitting*.

Implikasi penelitian ini menekankan bahwa perusahaan perlu mengelola beban kerja secara proporsional dan meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur mengenai *quiet quitting*, khususnya pada karyawan Generasi Z dengan menekankan peran faktor tuntutan pekerjaan seperti beban kerja dan faktor psikologis seperti keterikatan kerja dalam memengaruhi perilaku *quiet quitting*.

Kata Kunci: Beban Kerja, Keterikatan Kerja, *Quiet Quitting*.

SUMMARY

This study aims to analyze the effect of workload on quiet quitting, with work engagement as a mediating variable among Generation Z employees in Banyumas Regency. This study used quantitative methods with 135 Generation Z employees working in Banyumas Regency as respondents. Data were collected through an online questionnaire distributed using Google Forms, The data analysis technique used Partial Least Squares-based Structural Equation Modeling (SEM-PLS) with the assistance of SmartPLS software.

The results show that workload has a significant positive effect on quiet quitting and a significant negative effect on work engagement. Work engagement has a significant negative effect on quiet quitting and partially mediates the effect of workload on quiet quitting.

The implications of this study emphasize that companies need to manage workloads proportionally and increase employee work engagement. This study also contributes to the growing literature on quiet quitting, particularly among Generation Z employees, by emphasizing the role of job demands such as workload and psychological factors such as work engagement in influencing quiet quitting behavior.

Keywords: *Workload, Work Engagement, Quiet Quitting.*