

**QUIET- QUITTING: DAMPAK DARI TOXIC WORKPLACE
ENVIRONMENT DI INSTANSI KEMENTERIAN AGAMA
SULAWESI SELATAN**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Diajukan Oleh:

Husnul Hikmah

2102060062

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**QUIET- QUITTING: DAMPAK DARI TOXIC WORKPLACE
ENVIRONMENT DI INSTANSI KEMENTERIAN AGAMA
SULAWESI SELATAN**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Diajukan Oleh:

Husnul Hikmah

2102060062

Dosen Pembimbing:

1. Drs. H. Nasaruddin, M.Si.
2. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Husnul Hikmah

NIM : 2102060062

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan dengan sebenarnya bahwa

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atau perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya:

Palopo, 10 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan,



Husnul Hikmah
2102060062

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Quiet-Quitting: Dampak dari Toxic Workplace Environment* di Instansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan yang ditulis oleh Husnul Hikmah Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2102060062, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, tanggal 07 Agustus 2025 bertepatan dengan 13 Safar 1447 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 10 Agustus 2025

TIM PENGUJI

1. Firmansyah, S.Pd., M.Pd.
2. Dr. Dodi Ilham Mustaring, S.Ud., M.Pd.I.
3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
4. Drs. H. Nasaruddin, M.Si.
5. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd.

Ketua Sidang

Penguji 1

Penguji 2

Pembimbing 1

Pembimbing 2

Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.
NIP. 19670516 200003 1 002

Ketua Program Studi

Manajemen Pendidikan Islam



Tasdin Tahrim S.Pd., M.Pd.
NIP. 19860601 201903 1 006

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ

أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah, serta kekuatan lahir dan batin sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul ***Quiet-Quitting: Dampak Dari Toxic Workplace Environment di Instansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan*** setelah melalui proses yang panjang.

Selawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. kepada keluarga, sahabat, dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pendidikan Islam pada Institut Agama Islam Negeri Palopo (IAIN) Palopo.

Penulisan skripsi ini terselesaikan berkat bantuan, bimbingan, serta dorongan dari banyak pihak walaupun masih jauh dari kata sempurna. Terhusus kepada orang tuaku tercinta, ayahanda **Baharuddin** dan ibunda **Hasrita** yang telah merawat, ,mengasuh dan mendidik penulis dengan kasih sayang dan cinta luar biasa sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya. Terima kasih atas doa, dukungan, memotivasi, kasih sayang dan perjuangan yang tidak ternilai sehingga penulis bisa mencapai titik ini. Serta semua saudara/i penulis yang tercinta Husnul Qhatima dan adik-adikku tercinta

Faiz Alfarisqi dan Faizah Ratu Khofifah yang selama ini telah membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah Swt. menggumpulkan kita dalam surgenya kelak.

Demikian Pula, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan kepada:

1. Rektor IAIN Palopo, Dr. Abbas Langaji, M.Ag.; Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan I, Dr. Munir Yusuf, S.Ag. M.Pd.; Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan II, Dr. Masruddin, S.S., M.Hum.; Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama III, Dr. Takdir, S.H.;
2. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, Prof. Dr. Sukirman, M.Pd.; Wakil Dekan I, Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag.; Wakil Dekan II, Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.; Wakil Dekan III, Dr. Taqwa, M.Pd.I.;
3. Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo, Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd.; Sekertaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Firmansyah, S.Pd., M.Pd.; beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi;
4. Kepada Pembimbing I, Drs. H. Nasaruddin, M.Si.; dan pembimbing II, Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd.; yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
5. Dr. Taqwa, M.Pd.I. selaku Dosen Penasehat Akademik;

6. Seluruh dosen dan beserta seluruh staf IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini;
7. Kepala Unit Perpustakaan, Zainuddin, S., S.E.M.Ak.; beserta staf dalam lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literature yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini;
8. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Palopo dan Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Luwu, beserta pegawai-pegawai yang berada di bawah naungan Kementerian Agama, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian ini; dan
9. Kepada sahabat-sahabat penulis; Irma Dwi Wahyuni, Imanda Sari, dan Rahmawati yang selalu menemani, membantu, memotivasi, dan memberikan semangat yang luar biasa. Terima kasih telah menjadi sahabat sekaligus saudara penulis, dan kepada teman-teman seperjuangan, terkhusus MPI B yang telah membantu dan selalu memberikan saran kepada penulis.

Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah Swt.
Amin.

Palopo, 10 Agustus 2025

Husnul Hikmah
NIM. 2102060062

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es(dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	K	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	z	zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	D	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau vokal diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>ḍammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
اِيْ	<i>fathah dan yā'</i>	Ai	a dan i
اُوْ	<i>fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

مَوْلا : *haura*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا... ا... ي	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	Ā	a dan garis di atas
ي	<i>kasrah</i> dan <i>yā</i>	Ī	i dan garis di atas
و	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	Ū	u dan garis di atas

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. *Tā' marbūṭah*

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua, yaitu: *tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

5. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau tasydīd yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydīd (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi nama syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbanā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقَّقَ : *al-ḥaqq*

نُعِمَ : *nu'ima*

عَدُوٌّ : *'adduwwun*

Jika huruf **ي** ber-tasydidd di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (**ى**), maka ia seperti huruf maddah menjadi **ī**.

Contoh:

عَلِيٌّ : ‘Ali (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

6. Kata Sandang

Kata dalam yulisan bahasa Arab dilambangkan dengan huruf **ا** (*alif lam ma’rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-biladu*

7. Hamzah

Aturan tranasliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku pada hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta’muruna*

النَّوْغُ : *al-nau’*

سَيِّءٌ : *syai’un*

أَمْرٌ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia

akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterai di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarḥ al-Arba'in al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-maṣlaḥah

9. Lafz al-Jalālah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِالله *billāh* دِينَ الله *dinullāh*

Adapun *tā' marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ الله *hum fi raḥmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenal ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berlandaskan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Syahrū Ramaḍān al-laẓī unzila fihi al-Qur'ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

Naşr Hāmid Abū Zayd

Al-Ṭūfi

Al-Maṣlahah fi al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muḥammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad Ibnu)
Naşr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Naşr Hāmid (bukan: Zaīd, Naşr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= <i>subḥānahū wa ta'ālā</i>
saw.	= <i>ṣallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
as	= <i>'alaihi al-salām</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= Wafat tahun
QS.../...:4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Āli 'Imrān/3: 4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PRAKATA.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	14
B. Landasan Teori.....	18
C. Kerangka Pikir	36
D. Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	40
C. Definisi Oprasional Variabel.....	40
D. Populasi dan Sampel	41
E. Teknik Pengumpulan Data	45
F. Instrumen Penelitian.....	46
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	47
H. Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Hasil Penelitian	58
B. Pembahasan.....	73

BAB IV	PENUTUP.....	80
	A. Simpulan	80
	B. Saran.....	81
	DAFTAR PUSTAKA.....	83
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	17
Tabel 3.1 Populasi Penelitian.....	40
Tabel 3.2 Penentuan Wilayah Penelitian	42
Tabel 3.3 Jumlah Sampel	45
Tabel 3.4 Kategori Penelitian.....	46
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	46
Tabel 3.6 Interpretasi Validasi	48
Tabel 3.7 Nama-Nama Validator Instrumen.....	48
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Ahli	49
Tabel 3.9 Interpretasi Koefisien Korelasi	50
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Lapangan.....	50
Tabel 3.11 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i> Variabel <i>Toxic Workplace Environmnet</i> .	52
Tabel 3.12 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i> untuk Variabel <i>Queit-quitting</i>	53
Tabel 3.13 Kriteria Kategorisasi Perolehan Distribusi Variabel.....	54
Tabel 3.14 Kriteria Kategorisasi Perolehan Distribusi Variabel.....	57
Tabel 3.15 Kriteria Kategorisasi Perolehan Distribusi Variabel.....	57
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jabatan/Posisi	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Asal Kabupaten ...	60
Tabel 4.5 Statistik Skor Variabel <i>Toxic Workplace Environment</i>	60

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Toxic Workplace Environment</i>	61
Tabel 4.7 Perolehan Frekuensi dan Persentase Kategori <i>Toxic Workplace Environment</i>	62
Tabel 4.8 Statistik Skor Variabel <i>Quiet-Quitting</i>	64
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Quiet-Quitting</i>	64
Tabel 4.10 Perolehan Frekuensi dan Persentase Kategori <i>Quiet-Quitting</i>	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas pada Variabel X terhadap Variabel Y	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	71
Tabel 4.14 Hasil Uji T	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	38
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	40
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastitas	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Validasi penelitian

Lampiran 2 Lembar Instrumen Penelitia

Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Lampiran 5 Surat Izin Penelitian

Lampiran 6 Surat Rekomendasi Penelitian

Lampiran 7 Keterangan Selesai Penelitian

Lampiran 8 Tabel Distribusi R

Lampiran 9 Tabel Distribusi T

Lampiran 10 Dokumentasi

Lampiran 11 Riwayat Hidup

ABSTRAK

Husnul Hikmah, 2025, "Quiet-Quitting: Dampak dari Toxic Workplace Environment di Instansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan."
Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Palopo.
Dibimbing oleh Nasaruddin dan Ali Nahrudin Tanal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *toxic workplace environment* dan *quiet-quitting* di Instansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan dan pengaruh *toxic workplace environment* terhadap *quiet-quitting* pegawai di Instansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di bawah naungan Instansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan yang terdiri dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota, KUA, dan Madrasah, yang berjumlah 568 pegawai. Sampel pada penelitian ini adalah 109 orang yang diperoleh melalui *probability sampling* dengan teknik *multistage sampling*. Data dianalisis menggunakan bantuan SPSS dengan melalui kuesioner dan dokumentasi. Selanjutnya, metode analisis yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *toxic workplace environment* berada pada kategori sedang dengan persentase 69% dan *quiet-quitting* berada pada kategori sedang dengan persentase 67% yang berarti *toxic workplace environment* dan *quiet-quitting* terjadi di Instansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan. Terdapat pengaruh positif *toxic workplace environment* dan signifikan terhadap *quiet-quitting*, sehingga hipotesis diterima. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,101 dengan persentase 10.1% yang menunjukkan bahwa pada variabel *toxic workplace environment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *quiet-quitting* yaitu sebanyak 10.1% dan 89.9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang diteliti.

Kata kunci: *Toxic Workplace Environment, Quiet-Quitting, Kementerian Agama, Pegawai*

Verified by UPT Pengembangan Bahasa IAIN Palopo	
Date	Signature
13/03/2025	

ABSTRACT

Husnul Hikmah, 2025. *"Quiet Quitting: The Impact of a Toxic Workplace Environment at the Ministry of Religious Affairs, South Sulawesi."* Thesis of Islamic Educational Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Supervised by Nasaruddin and Ali Nahrudin Tanal.

This study aims to describe the toxic workplace environment and quiet quitting at the Ministry of Religious Affairs, South Sulawesi, as well as to examine the influence of a toxic workplace environment on quiet quitting among its employees. This research employs a survey design with a quantitative approach. The population comprises 568 employees working under the Ministry of Religious Affairs, South Sulawesi, including staff from the Regency/City Offices, Religious Affairs Offices (KUA), and Madrasahs. The sample consisted of 109 respondents, selected through probability sampling using a multistage sampling technique. Data were collected via questionnaires and documentation, and analyzed using SPSS. The analytical methods used were descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis. The findings indicate that the toxic workplace environment variable falls into the medium category with a percentage of 69%, while quiet quitting also falls into the medium category with a percentage of 67%, suggesting that both phenomena are present within the Ministry of Religious Affairs, South Sulawesi. Furthermore, there is a positive and significant influence of a toxic workplace environment on quiet quitting, thereby supporting the research hypothesis. The coefficient of determination (R square) test result shows a value of 0.101 or 10.1%, indicating that the toxic workplace environment significantly affects quiet quitting by 10.1%, while the remaining 89.9% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Toxic Workplace Environment, Quiet Quitting, Ministry of Religious Affairs, Employees

Verified by UPT Pengembangan Bahasa IAIN Palopo	
Date	Signature
19/03/2025	Jhy

الملخص

حسن الحكمة، ٢٠٢٥. "الاستقالة الصامتة: أثر بيئة العمل السامة في مكتب وزارة الشؤون الدينية بسولاويسي الجنوبية." رسالة جامعية، شعبة إدارة التربية الإسلامية، كلية التربية والعلوم التعليمية، الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو. بإشراف: نصر الدين، وعلي نحر الدين تانال.

تهدف هذه الرسالة إلى التعرف على صورة بيئة العمل السامة والاستقالة الصامتة في مكتب وزارة الشؤون الدينية بسولاويسي الجنوبية، ومعرفة أثر بيئة العمل السامة على الاستقالة الصامتة لدى الموظفين في مكتب وزارة الشؤون الدينية بسولاويسي الجنوبية. اعتمدت هذه الدراسة على منهج المسح بأسلوب كمي. تكون مجتمع البحث من الموظفين العاملين تحت إشراف مكتب وزارة الشؤون الدينية بسولاويسي الجنوبية، بما في ذلك مكاتب الوزارة على مستوى المناطق/المدن، ومكاتب الشؤون الدينية (KUA)، والمدارس الدينية، ويبلغ عددهم ٥٦٨ موظفًا. أما العينة فتتكون من ١٠٩ موظفين تم اختيارهم باستخدام أسلوب الاحتمالية العشوائية متعددة المراحل (*Probability Sampling – Multistage Sampling*). تم تحليل البيانات بمساعدة برنامج SPSS من خلال الاستبيان والتوثيق. واستخدمت في التحليل طرق الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي. أظهرت نتائج البحث أن متغير بيئة العمل السامة يقع ضمن الفئة المتوسطة بنسبة ٦٩٪، وأن الاستقالة الصامتة تقع ضمن الفئة المتوسطة بنسبة ٦٧٪، مما يعني أن كلا الظاهرتين موجودتان في مكتب وزارة الشؤون الدينية بسولاويسي الجنوبية. كما تبين وجود تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية لبيئة العمل السامة على الاستقالة الصامتة، وبالتالي قُبلت الفرضية. وأظهرت نتائج اختبار معامل التحديد أن قيمة *R square* بلغت ٠,١٠١ أي بنسبة ١٠,١٪، ما يدل على أن متغير بيئة العمل السامة يؤثر على الاستقالة الصامتة بنسبة ١٠,١٪، بينما تتأثر النسبة المتبقية ٨٩,٩٪ بمتغيرات أخرى خارج نطاق هذه الدراسة.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل السامة، الاستقالة الصامتة، وزارة الشؤون الدينية، الموظفون

Verified by UPT Pengembangan Bahasa IAIN Palopo	
Date	Signature
19/08/2025	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Quiet-quitting merupakan fenomena yang baru-baru muncul di lingkungan kerja dan belum diketahui oleh sebagian orang. Fenomena ini menjadi topik yang semakin diperhatikan oleh dunia kerja termasuk di Indonesia, apalagi pada masa pandemi Covid-19. *Quiet-quitting* merupakan istilah yang diartikan sebagai “berhenti secara diam-diam”.¹ Fenomena tersebut mencerminkan perubahan sikap pegawai, terutama di kalangan generasi muda yang semakin menekankan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja.² Fenomena ini mulai terdengar diperbincangkan di media sosial, salah satunya pada aplikasi Tiktok yang terkenal dengan jumlah penggunaanya yang besar/tinggi.

Fenomena *quiet-quitting* sudah mulai dibahas sejak akhir tahun 2022. Zaid Leppelin salah satu konten kreator dari Amerika yang membahas mengenai *quiet-quitting*, mengatakan bahwa pekerjaan bukanlah hidupmu.³ Hal tersebut jika diuraikan ke dalam kehidupan akan berarti bahwa pekerjaan bukan hanya satu-satunya aktivitas yang harus dilakukan melainkan ada pula kehidupan pribadi yang harus dijalankan agar manusia menikmati kehidupannya masing-masing.

¹Fatma Tria Arresti and Muchamad Zamroni, “Quick Quite Sebagai Solusi Perceraian Karena Kesibukan,” *Jurnal Ahwal Al-Syakhshiyah* 2, no. 2 (2023): 1–15, <https://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article/view/16119/10665>.

²Rian Fikri et al., “Dinamika Komunikasi Korporasi Dalam Meningkatkan Keterlibatan Karyawan Generasi Z,” *Education and Social Science Journal* 1, no. 2 (2024): 107–18, <https://naluriedukasi.com/index.php/eticjournal/index>.

³Zaid Leppelin, *On Quiet Quitting* (Amerika: www.tiktok.com, 2022), <https://vt.tiktok.com/ZSYaYopBE/>. Diakses pada tanggal 14 Agustus 2024

Menurut studi Harter, setidaknya 50% tenaga kerja di Amerika Serikat melakukan *quiet quitting*. Studi ini juga menyebutkan bahwa pada kuartal kedua Tahun 2022, rasio *employee engagement* terhadap *employee disengagement* mengalami peningkatan dengan perbandingan 1,8 banding 1, yang mana 32% terlibat dan 18% secara aktif melepaskan diri.⁴ Menurut Afhari, *employee disengagement* didefinisikan sebagai upaya menjauhkan diri secara emosional, kognitif, atau fisik dari pekerjaan, dan konsep ini mirip dengan *quiet-quitting*.⁵ Berdasarkan data tersebut yang di jelaskan oleh Gallup, salah satu lembaga riset manajemen kinerja di Amerika, mengatakan bahwa rasio tersebut merupakan tingkat *employee engagement* terendah dalam satu dekade terakhir.⁶

Indonesia menjadi salah satu negara yang tidak terlepas dari isu *quiet-quitting*.⁷ Banyaknya pegawai di sektor publik termasuk di Kementerian Agama (Kemenag), menghadapi beban kerja yang berat dan tekanan psikologis yang tinggi. Baru-baru ini muncul berita seorang guru mengundurkan diri dari pekerjaannya walaupun sudah bersertifikasi dan ASN. Penyebab pengunduran diri tersebut ialah lingkungan yang *toxic*. Hal ini ia lakukan untuk terbebas dari

⁴Jim Harter, "Is Quiet Quitting Real?," [www.gallup.com](https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx), 2023, <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>. diakses pada tanggal 20 November 2021

⁵Afrahi et al, Bahare, "Work Disengagement: A Review of the Literature," *Human Resource Management Review* 32, no. 2 (2022).

⁶Jim Harter, "Is Quiet Quitting Real?" [www.gallup.com](https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx), 2023, <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx> diakses pada tanggal 20 November 2021

⁷Gianie, "Fenomena "Great Resignation" Dan "Quiet Quitting", Apakah Terjadi Di Indonesia?," www.kompas.com, 2022, <https://www.kompas.com/baca/riset/2022/09/13/fenomena-great-resignation-and-quiet-quitting-apakah-terjadi-di-indonesia>. diakses pada tanggal 20 November 2024

tekanan pekerjaan.⁸ Menurut Nurdin Batjo, pengunduran diri yang dilakukan pegawai pada sebuah perusahaan maupun organisasi merupakan tindakan yang mencerminkan adanya ketidakpuasan pegawai terhadap manajemen dalam instansi tersebut.⁹ Faktor-faktor penyebab tekanan ini meliputi beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang tidak selalu kondusif, serta adanya tuntutan tanggung jawab yang berat.¹⁰ Dengan demikian, faktor-faktor tersebut dapat menjadi pemicu utama munculnya fenomena *quiet-quitting* di sektor publik, seperti Kementerian Agama.

Fenomena *quiet-quitting* mengacu pada perilaku yang hanya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan minimum tanpa menunjukkan inisiatif atau antusiasme yang lebih atau bekerja seadanya.¹¹ Sejalan dengan Yikilmaz, *quiet-quitting* diartikan pula sebagai upaya penarikan diri yang ditunjukkan oleh para pegawai akibat ketidakpuasan di tempat kerja sebagai akibat dari kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan dan meningkatnya kepentingan yang menciptakan potensi konflik antara pekerjaan dan kehidupan.¹² Hal ini

⁸Syafaruddintowajo, [@syafaruddintowajo]. (18 Desember 2024), <https://www.instagram.com/reel/DDnWDI4JE38/?igsh=azV3a24zbnk2bzM=> diakses pada tanggal 20 Desember 2024

⁹Nurdin Batjo, "Pengunduran Diri Karyawan Pada Pt. Sarihusada Generasi Mahardika," *Al-Amwal: Journal of Islamic Economic Law* 7, no. 1 (2022): 1–27, <https://doi.org/10.24256/alw.v7i1.2473>.

¹⁰Sintani Naharini, Arif Rahman, and Ali Azis, "Manajemen Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan," *Mabrur: Academic Journal of Hajj and Umra* 1, no. 2 (2023): 125–36, <https://doi.org/10.15575/mjhu.v1i2.26448>.

¹¹Alinda Harianto, "Mengenal Fenomena Quiet Quitting Yang Sedang Tren Di Dunia Kerja," [www.kompas.com, 2022, https://www.kompas.com/tren/read/2022/08/31/200500965/mengenal-fenomena-quiet-quitting-yang-sedang-tren-di-dunia-kerja?page=all#page2](https://www.kompas.com/tren/read/2022/08/31/200500965/mengenal-fenomena-quiet-quitting-yang-sedang-tren-di-dunia-kerja?page=all#page2).

¹²Ibrahim Yikilmaz, "Quiet Quitting: A Conceptual Investigation," *Anadolu 10th International Conference on Social Science*, no. October (2022): 978–605, www.anadolukongre.org.

menunjukkan bahwa perilaku *quiet-quitting* merupakan bentuk protes pegawai terhadap terhadap kondisi kerja yang kurang mendukung, sehingga dapat berdampak pada penurunan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka akan meningkatkan kualitas diri maupun produktivitas dalam pekerjaannya. Menurut Sri, meningkatnya produktivitas kerja pegawai didasari dengan lingkungan yang nyaman.¹³ Namun seiring berkembangnya zaman, pegawai yang dulu sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka akan merasa bosan atau kondisi dari pegawai sudah tidak memiliki pekerjaan lebih dari uraian tugas yang telah disepakati. Kondisi ini sering kali disebabkan oleh kurangnya kompetensi atau motivasi kerja, dan juga dapat menjadi bentuk respon terhadap kondisi kerja yang tidak kondusif. Hal ini dapat dilihat pada teori *Toxic Workplace Syndrome* yang menjelaskan bagaimana lingkungan kerja yang beracun dapat berdampak pada karyawan, baik secara fisik, emosional, dan professional. Menurut Muzayyanah dan Dzulkarian Lubis, motivasi kerja merupakan kekuatan arti dalam individu yang mendorong mereka untuk berbuat dan melakukan pekerjaan dengan baik.¹⁴ Dengan kata lain, pegawai akan melakukan tindakan *quiet-quitting*, dalam hal ini mereka masih bekerja tapi dengan batas waktu secukupnya.

Dalam dunia kerja, baik dalam perusahaan *quiet-quitting* merupakan tindakan yang dilakukan oleh pegawai dalam memberikan batasan kontribusi yang

¹³Sri Wahyuningsih, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Manajemen* 3, no. 2 (2018): 1–10.

¹⁴Muzayyanah Jabani and Dzulkarnain Lubis Andri, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Islam (Studi Pada PT. Bosowa Berlian Motor Kota Palopo)," *Journal Of Institution And Sharia Finance* 3 (n.d.): 125–46.

sesuai dengan porsi kerja mereka. Secara umum, pegawai yang melakukan tindakan tersebut akan tetap bekerja tetapi dengan batasan tanggung jawab mereka agar pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka tetap seimbang.¹⁵ Hal tersebut dilakukan untuk menjaga kesehatan serta mental mereka dalam bekerja. Tindakan *quiet-quitting* ini juga bisa dikatakan sebagai tindakan positif, tetapi tindakan tersebut juga dapat dikatakan sebagai tindakan negatif karena hal tersebut akan memperlambat kerja perusahaan. Namun dalam hal ini tindakan *quiet-quitting* tidak hanya dilakukan oleh pegawai dari perusahaan-perusahaan besar saja, tetapi dalam instansi pemerintahan juga terjadi hal yang sama, dan pelakunya mayoritas ditengarai oleh generasi milenial dan generasi Z.¹⁶ Oleh karena itu, fenomena ini menjadi tantangan nyata bagi organisasi untuk menciptakan kebijakan kerja yang lebih seimbang dan mendukung kesejahteraan pegawai.

Menurut studi Galanis dkk, dan Gabelaia dkk, dalam artikel Ibrahim Gun dan Habip Balsak, mengatakan bahwa kelelahan sebagai penyebab individual dan dukungan organisasi manajerial adalah alasan penting untuk perilaku *quiet-quitting*.¹⁷ Studi yang dilakukan di berbagai sektor telah mengidentifikasi kurangnya apresiasi dari manajemen dan tidak adanya peluang karir yang

¹⁵Ali Nahrudin Tanal, "Spiritualitas Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Guru Madrasah : Studi Di Konteks Sosial-Keagamaan Tana Toraja" Onim : Jurnal Sosial Keagamaan 5 (2024): 96–119, <https://doi.org/10.53491/porosonim.V5i2.1412>.

¹⁶B B Alimmah, W R Adawiyah, "Quiet Quitting Phenomenon among Gen Z: The Influence of Toxic Workplace Environment on Quiet Quitting Moderated by Organizational Commitment," *Proceeding*, 2023, <http://www.jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/3910%0Ahttp://www.jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/viewFile/3910/2609>.

¹⁷Ibrahim Gun, "Mediating Effect of Job Burnout on the Relationship Between Organisational Mediating Effect of Job Burnout on the Relationship Between Organisational Support and Quiet Quitting in Nurses," no. November (2024), <https://doi.org/10.1111/jan.16599>.

memadai sebagai faktor signifikan yang berkontribusi terhadap munculnya perilaku *quiet-quitting*. Penyebab paling umum dari perilaku *quiet-quitting* yang menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dan individu ialah berangkat dari kurangnya otonomi pegawai dan peluang karir, penurunan nilai pegawai yang dirasakan, dan penurunan reputasi organisasi.¹⁸ Hal inilah yang menjadi penyebab mendasar dari perilaku *quiet-quitting*, sehingga peran manajemen sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar perilaku *quiet-quitting* dapat diminimalisir.

Penyebab terjadinya *quiet-quitting* di lingkungan kerja ini disebabkan oleh banyaknya pegawai dari perusahaan merasa menganggur dalam pekerjaan mereka bahkan buntu, dibayar kurang semestinya, kurang komitmen dalam mengembangkan karir, kegagalan dalam menghargai pegawai, meningkatnya pemutusan hubungan kerja pegawai, timbulnya penurunan kepercayaan organisasi pada pegawai, serta lingkungan kerja.¹⁹ Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa masalah kesejahteraan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung memiliki peran besar dalam memicu terjadinya *quiet-quitting* di berbagai instansi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

¹⁸Ibrahim Gun, "Mediating Effect of Job Burnout on the Relationship Between Organisational Mediating Effect of Job Burnout on the Relationship Between Organisational Support and Quiet Quitting in Nurses," no. November (2024), <https://doi.org/10.1111/jan.16599>.

¹⁹Ivan Risjad and Cholichul Hadi, "Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Generasi Millennial," 2023, <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>.

dibebankan.²⁰ Dalam hal ini, lingkungan kerja dibagi menjadi dua spektrum, yaitu spektrum positif yang disebut dengan lingkungan kolaboratif dan spektrum negatif yang disebut dengan lingkungan beracun atau *toxic workplace environment*.²¹ *Toxic workplace environment* merupakan lingkungan kerja yang diisi dengan orang-orang di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki sifat yang buruk. *Toxic workplace environment* merupakan situasi lingkungan yang dimana kondisi kerja tidak mendukung kesejahteraan pegawai. Kondisi tersebut dapat dilihat dari adanya komunikasi yang buruk, kurangnya dukungan, dan perilaku agresif di antara rekan kerja. Pegawai yang bekerja di lingkungan yang buruk cenderung mengalami stres, kecemasan berlebihan, dan depresi yang mengakibatkan pada pengurangan produktivitas dan peningkatan angka absensi. Menurut Nurdin Kaso dan Sudirman, perilaku kepemimpinan juga dapat menjadi penyebab terjadinya penurunan produktivitas kerja pegawai serta dapat menciptakan lingkungan yang *toxic*.²²

Sebelumnya, Larasati dkk, melakukan survei pada ILD dan NOP, dengan fokus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja sebagai target survei pada Tahun 2022. Keduanya berusaha untuk memetakan pengalaman pekerja di Indonesia terkait kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, baik sebagai korban maupun saksi

²⁰Agung Aditya Saputra, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Technomedia Journal* 7, no. 1 (2021): 68–77, <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>.

²¹Nike Larasati, Suprayitno Suprayitno, And Rina Susanti, “Hubungan Toxic Workplace Environment, Occupational Stress Dan Quality Of Work Life Yang Dimoderasi Oleh Organizational Support,” *Jurnal Ilmiah Edunomika* 8, No. 1 (2024).

²²Nurdin Kaso and Sudirman Sudirman, “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di Madrasah Aliyah Negeri,” *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran* 4, no. 3 (2021): 749–66, <https://doi.org/10.30605/jsgp.4.3.2021.1517>.

dalam kurun waktu 2 tahun terakhir (2020-2022). Hasil survei memberikan temuan bahwa sekitar 70,81% pernah menjadi korban pelecehan seksual dari sekitar 1175 responden. Banyak korban mengalami bentuk pelecehan dan kekerasan lebih dari satu kali. Survei yang dilakukan dengan memberikan enam contoh kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Hasilnya, 89,51% responden pernah disentuh, dicium atau dipeluk tanpa persetujuan; 80,39% pernah mengalami perundungan atau *bullying*. Kemudian sekitar 80,39% mendapat kedipan dan gestur seksual, 79,37% mendapat makian, teriakan, dan olokan. Sementara 75,36% pernah mengalami dipukul, ditendang, ditampar dan 73,49% disebarkan rumor atau gosip yang tidak benar secara daring. Pemetaan survei yang dilakukan oleh *noverokey* dan ILO yang berdasarkan karakteristik tempat kerja memberikan hasil bahwa terdapat 74,21% responden pernah menjadi korban di tempat kerja yang didominasi laki-laki, 69,37% responden yang bekerja di tempat kerja yang jumlah perempuan dan laki-laki seimbang, dan 69,33% di tempat kerja yang mayoritas adalah perempuan.²³ Berangkat dari hasil survey ini, tempat kerja yang mayoritas pengawainya ialah laki-laki lebih berpeluang untuk terjadi tindakan kekerasan dan pelecehan seksual sehingga ada korelasi positif tentang representasi perempuan di dunia kerja dengan menurunnya kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Representasi perempuan di dunia kerja dapat menekan angka kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

²³Nike Larasati, Suprayitno Suprayitno, And Rina Susanti, "Hubungan Toxic Workplace Environment, Occupational Stress Dan Quality Of Work Life Yang Dimoderasi Oleh Organizational Support," *Jurnal Ilmiah Edunomika* 8, No. 1 (2024)

Lingkungan kerja yang *toxic* atau beracun dapat memengaruhi produktivitas atau semangat kerja pada pegawai sehingga hal tersebut dapat menimbulkan *quiet-quitting*. Menurut Jasmine, lingkungan kerja yang *toxic* dapat dilihat dari perlakuan seorang atasan dan rekan kerja di suatu organisasi atau perusahaan.²⁴ Pegawai di tempat kerja sering mengalami kondisi yang kurang menyenangkan sehingga hal tersebut memicu adanya ketidaknyamanan dalam mengerjakan tugas mereka. Bentuk *toxic workplace environment* dalam suatu organisasi atau perusahaan adanya kasus *bullying*, pelecehan, pengucilan, ketidaksopanan, penguntitan, dan pengawasan yang kasar akan menyebabkan pegawai kurang nyaman dalam lingkungan kerja.²⁵ Hal tersebut dikuatkan oleh firman Allah dalam surah Al-Hujurat/ 49:11, yaitu sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَسْخَرُ قَوْمٌ مِّن قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِّن نِّسَاءٍ عَسَىٰ أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنْفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِالْأَلْقَابِ بِئْسَ الْأَسْمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ وَمَن لَّمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ

Terjemahnya:

“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah suatu kaum mengolok-olok kaum yang lain, (karena) boleh jadi mereka (yang diolok-olokkan) lebih baik dari mereka (yang mengolok-olok), dan jangan pula perempuan-perempuan (mengolok-olokkan) perempuan lain, (karena) boleh jadi perempuan (yang diolok-olokkan) lebih baik dari perempuan (yang mengolok-olok). Janganlah kamu saling mencela satu sama lain, dan jangan saling memanggil dengan gelar-gelar yang buruk. Seburuk-buruk

²⁴Jasmine Balqist, Asep Muhamad Ramdan, and Resa Nurmala, “Dampak Tekanan Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Toxic Terhadap Kinerja Karyawan,” *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi* 13, no. 2 (2023): 50–61, <https://doi.org/10.24929/feb.v13i2.2608>.

²⁵Nike Larasati and Wisnu Prajogo, “The Relationship Of Toxic Workplace Environment, Job Stress, Employee Life Satisfaction And Productivity With Gender And Tenure As Moderating,” *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)* 6, no. 3 (2022): 2604–13.

panggilan adalah (panggilan) yang buruk (fasik) setelah beriman. Dan barang siapa tidak bertobat, maka mereka itulah orang-orang yang zalim.” (Q.S. Al-Hujurat/49:11)

Berdasarkan Q.S. Al-Hujurat ayat 11, ialah memberikan larang kepada manusia untuk tidak saling merendahkan, mengejek, maupun mencela antar sesama.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa “wahai orang-orang yang membenarkan Allah dan Rasul-Nya serta melaksanakan syariatnya, janganlah orang-orang mukmin mengejek orang-orang mukmin lainnya karena boleh jadi orang-orang yang diejek adalah lebih baik daripada orang-orang yang mengejek. Janganlah pula kaum Mukminah mengejek kaum Mukminah lainnya, karena bisa jadi mereka yang diejek itu lebih baik dari pada yang mengejek. Jangan pula sebagian dari kalian mencela sebagian lainnya, jangan pula sebagian dari kalian memanggil sebagian yang lain dengan panggilan (gelar) yang dia benci. Seburuk-buruk nama dan sifat adalah kefasikan, yaitu penghinaan, perendahan dan pemanggilan dengan gelar buruk, sesudah kalian masuk Islam dan memahaminya. Barangsiapa tidak bertaubat dari penghinaan, perendahan dan pemanggilan dengan julukan buruk, maka mereka adalah orang-orang yang menzalimi diri mereka sendiri dengan melanggar larangan-larangan ini”.²⁶

Demikian dapat disimpulkan bahwa dalam lingkungan kerja perilaku merendahkan atau mengolok-olok pegawai lain, baik secara langsung maupun tidak langsung merupakan tindakan yang tidak baik dan dapat memicu terjadinya pertengkaran dengan pegawai yang lain sehingga membuat lingkungan kerja tidak nyaman.

Menurut Pramudianto, lingkungan kerja yang buruk sering disebut *toxic work environment* yaitu lingkungan kerja, iklim kerja, sistem kerja dan orang-orangnya membuat seseorang yang lain merasa tidak nyaman, cemas dan

²⁶Basyir, Hikmat, dkk, *Tafsir Muyassar 1: Memahami Al-Qur'an Dengan Terjemahan Dan Penafsiran Paling Mudah*, Cetakan 1 (Darul Haq, 2016).

terganggu.²⁷ Situasi ini menciptakan suasana yang tidak sehat dan kurang nyaman bagi pegawai yang dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan masalah kesehatan. Hal ini tidak hanya menurunkan produktifitas individu, tetapi juga dapat menghambat inovasi dan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam hal ini, fenomena *quiet-quitting* dan *toxic workplace environment* merupakan fenomena yang masih kurang dibahas apalagi dalam sektor publik khususnya di Kementerian Agama. Peneliti sebelumnya masih kurang membahas fenomena *quiet-quitting* apalagi hubungan antara *quiet-quitting* dan *toxic workplace environment* di Kementerian Agama.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dengan memahami lebih mendalam mengenai fenomena tersebut, penting untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebab dan dampak dari *quiet-quitting* dan *toxic workplace environment* di Kementerian Agama Sulawesi Selatan. Tujuannya ini ialah untuk menggambarkan kondisi yang ada di Kementerian Agama, mengidentifikasi apakah fenomena *quiet-quitting* terjadi di Kementerian Agama serta apakah fenomena *quiet-quitting* dipengaruhi oleh *toxic workplace environment*. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terkait upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat serta meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan.

²⁷Darmawan Hulu, Arianto Lahagu, and Eliagus Telaumbanua, "Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias," *Jurnal EMBA* 10, no. 4 (2022): 1480–96.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah gambaran *toxic workplace environment* di Instansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan?
2. Bagaimanakah gambaran *quiet-quitting* di Instansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh *toxic workplace environment* terhadap *quiet-quitting* pegawai di Instansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mendapatkan informasi melalui deskripsi, analisis yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran *quiet-quitting* di Instansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui gambaran *toxic workplace environment* di Instansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *toxic workplace environment* terhadap *quiet-quitting* pegawai di Instansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta menambah wawasan bagi pembaca, mengenai *quiet-quitting*: dampak dari *toxic workplace*

environment di Instansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan, serta hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi calon peneliti lainnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Lembaga sebagai bahan informasi dalam memberikan gambaran terkait fenomena *Quiet-quitting* dan *Toxic workplace environment* di Instansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Sebelum peneliti melakukan penelitian ini ada beberapa yang pernah melakukan, maka diperoleh informasi penelitian dari beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya yaitu:

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Berlian Budi Alimmah, Wiwiek Rabiatul Adawiyah, Siti Zulaikha Wulandari dalam jurnal Internasional yang berjudul “*Quiet Quitting Phenomenon among Gen Z: The Influence of Toxic Workplace Environment on Quiet Quitting Moderated by Organizational Commitment*”. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja yang beracun dan dampaknya terhadap fenomena *silent quitting* di kalangan Generasi Z. Fenomena *Quiet quitting* mengacu pada ketidakpuasan karyawan yang tidak diungkapkan secara terbuka, namun mengarah pada penurunan keterlibatan dengan pekerjaan dan organisasi. Penelitian ini berfokus pada pengaruh lingkungan kerja yang beracun terhadap terjadinya *silent quitting* dengan mempertimbangkan peran moderasi dari komitmen organisasi. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui survei kuesioner. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan metode statistik Smart PLS. Implikasi praktis dari penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan dan merancang strategi untuk mencegah

berhenti secara diam-diam di lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan tempat kerja yang beracun terhadap penghentian yang tenang, komitmen organisasi berpengaruh baik terhadap penghentian yang tenang dan komitmen organisasi tidak memoderasi hubungan antara lingkungan tempat kerja yang beracun dengan penghentian yang tenang.²⁸

2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hazragtul Mohammadi, Heidar Ahmadi, Ebrahim Rajabpour dalam jurnal Internasional dengan judul “*Impact Of Toxic Work Environment On Quiet Quitting With Psychological Capital Mediation*”. *The study aimed to evaluate the impact of perceived toxic work environment on quiet quitting with psychological capital (PC) mediation. The study employed partial least square structural equation modeling and SPSS for data analysis based on 171 faculty members from Persian Gulf University. The results demonstrated a significant positive impact of toxic work environment on quiet quitting, and PC role in exacerbating the adverse effect of workplace toxicity. Findings revealed that more than 50 per cent of quiet quitting is caused by toxic work environment and PC in its direct impact reduces quiet quitting, however amplifies the negative consequences as a mediator. This*

²⁸B B Alimmah, W R Adawiyah, and ..., “Quiet Quitting Phenomenon among Gen Z: The Influence of Toxic Workplace Environment on Quiet Quitting Moderated by Organizational Commitment,” *Proceeding of ...*, 2023, <http://www.jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/3910%0Ahttp://www.jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/viewFile/3910/2609>”

*study contributes to being among the earliest to investigate the determinants of quiet quitting.*²⁹

3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Meryem Berrin Bulut , Oğulcan Tanriverdi , Muhammed Refik Tekeli , Nisanur Yildizeli , Nisa Nur Ünal , Ceren Çolak, dengan judul “*Unveiling the Hushed Rebellion! Exploring the Concept of Quiet Quitting in the Modern Workplace: Development and Validation of Quiet Quitting Scale*”. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi konsep berhenti secara diam-diam, sebuah bidang yang sejauh ini mendapat perhatian penelitian yang relative terbatas. Pada penelitian ini dibuat dengan desain campuran (mix method) karena mengintegrasikan teknik penelitian kualitatif dan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini mengidentifikasi serangkaian kompherensif yang terdiri dari 48 item dan 5 faktor, yang menjelaskan 51,5% dari total variabiilitas. Analisis faktor konfirmatori menunjukkan kesesuaian yang dapat diterima. Korelasi yang signifikan diperoleh antara *quiet-quitting*, perilaku kewargaan organisasi, dan keheningan organisasi. koefisien reliabilitas (0,96) menunjukkan konsistensi internal memuaskan. Penyelidikan ini menghasilkan pengembangan alat ukur yang valid dan andal yang dapat digunakan untuk mengukur konsep *quiet-quitting*.³⁰

²⁹Hazratgul Mohammadi, Heidar Ahmadi, and Ebrahim Rajabpour, “Impact Of Toxic Work Environment On Quiet Quitting With Psychological Capital Mediation.,” *Journal of Strategic Human Resource Management* 13, no. 1 (2024).

³⁰Meryem Berrin Bulut et al., “Unveiling the Hushed Rebellion! Exploring the Concept of Quiet Quitting in the Modern Workplace: Development and Validation of Quiet Quitting Scale,” *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)* 16, no. 30 (2024): 198–223, <https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.1444762>.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

Nama		Tahun	Judul	Topik	Jenis Penelitian
Berlian Alimmah, Wiwiek Rabiatul Adawiyah, Siti Zulaikha Wulandari	Budi	2023	<i>Quiet Quitting Phenomenon among Gen Z: The Influence of Toxic Workplace Environment on Quiet Quitting Moderated by Organizational Commitment</i>	Pada penelitian ini pengaruh lingkungan kerja yang beracun dan dampaknya terhadap fenomena <i>silent quitting</i> di kalangan Generasi Z, yang mengacu pada ketidakpuasan karyawan yang tidak diungkapkan secara terbuka.	Metode pendekatan Kuantitatif
Hazragtul Mohammadi, Heidar Ahmadi, Ebrahim Rajabpour		2024	<i>Impact Of Toxic Work Environment On Quiet Quitting With Psychological Capital Mediation</i>	Pada penelitian ini berfokus pada <i>quiet-quitting</i> dengan mediasi modal psikologis (PC)	Metode yang digunakan ialah permodelan structural kuadrat terkecil persial dan SPSS
Meryem Berrin Bulut , Oğulcan Tanriverdi , Muhammed Refik Tekeli , Nisanur Yildizeli , Nisa Nur Ünal , Ceren Çolak		2024	<i>Unveiling the Hushed Rebellion! Exploring the Concept of Quiet Quitting in the Modern Workplace: Development and Validation of Quiet Quitting Scale</i>	Pada penelitian ini berfokus pada konsep berhenti secara diam-diam yang dimana dalam hal ini masih kurang penelitian yang relative terbatas.	Menggunakan metode campuran atau mix method kuantitatif dan kualitatif.

Persamaan yang dimiliki penelitian ini dengan ketiga penelitian di atas ialah sama-sama membahas mengenai fenomena *quiet-quitting*. Adapun perbedaan penelitian ini dengan ketiga penelitian di atas, ialah adanya perbedaan metode penelitian yang digunakan, lokasi penelitian serta fokus penelitian ini ialah *quiet-quitting* dampak dari *toxic workplace environment* di Kementerian Agama Sulawesi Selatan.

B. Landasan Teori

1. *Quiet-Quitting*

a. Pengertian *Quiet-quitting*

Quiet-quitting menurut Mahand & Caldwell dalam anisa dkk, merupakan suatu label yang ditujukan pada pegawai yang memiliki keinginan bekerja ekstra dari yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan hanya akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan bagaimana perusahaan memperlakukan mereka.³¹ Adapun pengertian *quiet-quitting* yang dijelaskan Jhonatan Lord dari universitas Stanford ialah sebuah sikap mendorong karyawan untuk memenuhi tugas pekerjaan mereka tanpa mengikuti budaya "bekerja adalah kehidupan", dimana pegawai melakukan tugas mereka tanpa berlangganan "pekerjaan" untuk memandu karir mereka dan menonjol di hadapan manajer mereka. Gagasan ini dilakukan sebagai upaya yang cukup agar tidak dipecat.³²

Menurut Robinson, *quiet-quitting* didefinisikan sebagai bentuk penurunan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan di mana pegawai hanya melakukan persyaratan minimum dari pekerjaannya dan menarik diri dari aktivitas kerja yang tidak esensial.³³ Adapun menurut Khan 1990 dalam teori *Employee Engagement* yaitu *quiet-quitting* dapat dijelaskan sebagai kebalikan dari *engagement*, yaitu

³¹Anisa Hasna Tsabitah and Puti Archianti Widiasih, "Makna Kerja Sebagai Moderator Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Intensi Turnover," *Antroposen: Journal of Social Studies and Humaniora* 3, no. 1 (2024): 38–46, <https://doi.org/10.33830/antroposen.v3i1.6994>.

³²Jonathan Lord, "Quiet Quitting Is Just a New Name for an Old Reality," *The Conversation*, no. September (2022): 7–10, <https://salford-repository.worktribe.com/output/1562610/quiet-quitting-is-a-new-name-for-an-old-method-of-industrial-action>.

³³Ph.D. Robinson, Bryan, "6 Signs That A 'Quiet Quitter' Is Among Your Employees And What To Do About It," 2022, www.forbes.com. (diakses pada tanggal 10 Oktober 2024)

sejauh mana pegawai membawa dirinya secara fisik, kognitif dan emosional dalam pekerjaannya.³⁴ Lingkungan kerja yang tidak mendukung atau pegawai mengalami kelelahan, *engagement* bisa menurun dan hal tersebut dapat menyebabkan pegawai menarik diri dari peran yang dikenal sebagai *quiet-quitting*.

Menurut Hulin dalam teori *Job Withdrawal* menjelaskan bahwa *job withdrawal* adalah serangkain perilaku yang dilakukan oleh individu yang tidak puas untuk menghindari situasi kerja, perilaku tersebut dirancang untuk menghindari partisipasi dalam situasi kerja yang tidak memuaskan.³⁵ Dalam hal ini, pegawai yang kurang puas terhadap situasi kerja akan secara perlahan menarik diri dari lingkungan kerja secara psikologis, mereka tidak akan bersemangat, secara perlahan melepas tanggungjawabnya dalam tugas serta tidak terlibat di dalamnya.

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa *quiet-quitting* ialah tindakan pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka dengan batasan kontribusi yang telah disepakati secara bersama dan melakukan pekerjaan mereka tetapi dengan batas waktu secukupnya dengan tujuan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, hal tersebut merupakan proses penarikan diri dari situasi kerja yang tidak memuaskan.

³⁴William A. Kahn, "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work," *Academy of Management Journal* 33, no. 4 (1990): 692–724, <https://doi.org/10.5465/256287>.

³⁵Judge, Timothy A: Hulin, Charles "Job Satisfaction And Subjective Well-Being As Determinants Of Job Adaption.," in *Academy of Management Proceedings*, vol. 1992 (Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510, 1992), 222–26.

b. Faktor-faktor yang menyebabkan *quiet-quitting*

Quiet-quitting atau berhenti secara diam-diam merupakan sebuah istilah atau budaya baru yang baru-baru muncul pada akhir Tahun 2022, setahun sesudah munculnya pengunduran diri pegawai secara hebat pada perusahaan atau organisasi. Penyebab terjadinya *quiet-quitting* yang dilakukan pegawai pada perusahaan atau organisasi, ialah sebagai berikut:

1) *Burnout* atau kelelahan kerja

Secara psikologis *burnout* merupakan suatu kondisi psikologi yang membuat orang-orang merasa kelelahan secara mental maupun fisik dalam melakukan pekerjaannya, disertai dengan adanya penurunan motivasi kerja pegawai, jenuh berkepanjangan, mengalami kebosanan serta timbulnya perilaku negatif pada diri sendiri maupun kepada orang lain, sehingga hal tersebut membuat mereka mengurangi intensitas kerjanya.³⁶

2) Kurangnya penghargaan

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, pegawai berhak mendapatkan penghargaan dari atasan. Penghargaan yang diberikan oleh atasan kepada pegawainya ialah usaha yang telah diberikan oleh perusahaan, jika atasan tidak memberikan penghargaan kepada pegawai tersebut maka pegawai akan merasa usaha yang telah diberikan untuk perusahaan tidak dihargai atau diakui oleh atasan perusahaan atau organisasi.

³⁶D S Kinari, *Burnout: Kirain Lelah Biasa, Ternyata Lelah Fisik, Mental, Dan Emosional* (Anak Hebat Indonesia, 2023), <https://books.google.co.id/books?id=r57iEAAQBAJ>.

3) Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi

Salah satu juga yang menjadi faktor penyebab terjadi *quiet-quitting* yang dilakukan pegawai pada perusahaan atau organisasi adalah keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Pegawai dalam perusahaan yang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan lebih banyak mengambil waktu dari pada kehidupan pribadi mereka akan melakukan *quiet-quitting*.

4) Kepemimpinan yang buruk

Kepemimpinan yang buruk juga menjadi salah satu penyebab terjadinya *quiet-quitting*. Dalam organisasi ketika memiliki atasan yang tidak peduli akan lingkungan kerja pegawai, kondisi perusahaan, maupun adanya arahan yang kurang jelas yang diberikan kepada pegawai sehingga hal tersebut membuat pegawai bingung dengan hal tersebut, maka pegawai secara perlahan akan melepaskan diri dari pekerjaan mereka sehingga pegawai akan melakukan tindakan *quiet-quitting*.

5) Budaya lingkungan kerja yang *toxic*

Budaya organisasi yang buruk diakui sebagai salah satu alasan terpenting dilakukannya kesukarelaan pengunduran diri karyawan. Budaya tempat kerja adalah salah satu alasan utamanya mengapa karyawan meninggalkan pekerjaannya. Sull, Sull, dan Zweig, meneliti pengurangan karyawan di perusahaan *Culture 500* pada tahun 2021 dan menemukan bahwa salah satu penyebab langsung terpenting dari Pengunduran Diri Besar adalah terkait dengan racun budaya perusahaan. Mereka berpendapat bahwa ciri-ciri terpenting dari budaya perusahaan beracun yang mendorong pengunduran diri adalah kegagalan

dalam mendorong keberagaman, kesetaraan, dan inklusi serta kepemilikan pekerja yang merasa tidak dihargai, dan berperilaku tidak etis.³⁷

Dalam hal ini, organisasi yang memiliki budaya yang beracun mempunyai masalah pada prosedur penyelesaian yang didorong oleh rasa takut dan jarang menghasilkan keputusan yang baik. Budaya yang beracun juga dapat dikatakan sebagai budaya di mana karyawan menghadapi ketidakpastian dan kurangnya kepercayaan pada kemampuan manajer, sehingga hal tersebut dapat memicu pegawai untuk melakukan tindakan berhenti secara diam-diam atau berujung pada pengunduran diri pegawai. Menurut Nurdin Batjo, pengunduran diri merupakan tindakan pegawai yang mengundurkan diri dari perusahaan lama, agar bisa mendapatkan sesuatu di tempat baru.³⁸

Salah satu alasan untuk berhenti secara diam-diam adalah jam kerja yang panjang, atau dengan kata lain, beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang berlebihan merupakan pemicu stres penting yang dialami oleh karyawan garis depan terutama di industri perhotelan karena tuntutan tugas yang berlebihan. Pekerjaan kelebihan beban membuat karyawan stres dan menyebabkan pergantian

³⁷Esra Öztruk, Özgür Uğur Arikan, and Metin Ocak, "Understanding Quiet Quitting: Triggers, Antecedents and Consequences," *Uluslararası Davranış, Sürdürülebilirlik ve Yönetim Dergisi* 10, no. 18 (2023): 57–79, <https://doi.org/10.54709/jobesam.1299018>.

³⁸Batjo, Nurdin. "Pengunduran Diri Karyawan Pada Pt. Sarihusada Generasi Mahardika." *Al-Amwal: Journal of Islamic Economic Law* 7, no. 1 (2022): 1–27. <https://doi.org/10.24256/alw.v7i1.2473>.

karyawan. Banyak penelitian yang mendukung bahwa beberapa prediktor niat berpindah karyawan adalah beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja.³⁹

Beban kerja yang berlebihan juga menjadi sumber stres yang penting bagi individu milenial, salah satunya para aktor diam-diam berhenti. Penelitian telah menunjukkan bahwa niat berpindah generasi milenial memang demikian dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan beban kerja.

6) Kurangnya komunikasi yang baik

Pertumbuhan hubungan apa pun, baik profesional atau pribadi, memerlukan komunikasi yang tepat. Komunikasi yang tepat sangat penting untuk mencegah karyawan merasa terpicu ketika dia merasa kurangnya informasi atau ketika manajer atau anggota tim lainnya dengan sengaja menyembunyikan rincian penting. Tidak adanya komunikasi yang transparan dapat mengakibatkan ketidakpuasan karyawan dan pada akhirnya berdampak pada produktivitas karyawan dan pertumbuhan suatu organisasi. Karena percakapan yang tidak tepat, ada kemungkinan karyawan tersebut merasa kesulitan atau ragu untuk menjadi bagian dari diskusi tim dan bahkan jika dia menginginkannya, dia tidak dapat berbagi perasaan dan emosinya dengan rekan kerja lainnya.⁴⁰

Dalam penelitian Mahand & Caldwell, mengungkapkan penyebab signifikan lain dari *quiet-quitting* sering diabaikan yang menyebabkan

³⁹Esra Öztruk, Özgür Uğur Arıkan, and Metin Ocak, "Understanding Quiet Quitting: Triggers, Antecedents and Consequences," *Uluslararası Davranış, Sürdürülebilirlik ve Yönetim Dergisi* 10, no. 18 (2023): 57–79, <https://doi.org/10.54709/jobesam.1299018>.

⁴⁰Abha Thakur -, "Quiet Quitting- The New Corporate Trend," *International Journal For Multidisciplinary Research* 6, no. 1 (2024), <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i01.12486>.

ketidakpuasan karyawan. Berikut adalah lima alasan *Quitting* yang sering dikemukakan oleh banyak karyawan:

- 1) Kurangnya komitmen dalam pengembangan karir.
- 2) Kegagalan dalam menilai karyawan.
- 3) Meningkatkannya pemutusan hubungan kerja.
- 4) Pentingnya otonomi pegawai.
- 5) Penurunan kepercayaan organisasi.⁴¹

Dalam hal ini, penyebab terjadi tindakan *quiet-quitting* yang dilakukan pegawai disebabkan oleh banyaknya faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kurang baik, kepemimpinan yang buruk, kurangnya komunikasi antar pegawai maupun atasan serta faktor lainnya yang dapat menjadi penyebab munculnya tindakan *quiet-quitting*.

c. Dampak terjadinya *quiet-quitting*

Quiet-quitting merupakan sebuah tindakan yang dilakukan oleh pegawai untuk memberikan respon terhadap apa yang mereka dapatkan di dalam perusahaan. Fenomena *quiet-quitting* sendiri memiliki berbagai macam dampak terhadap proses berjalannya perusahaan maupun organisasi itu sendiri. Dalam hal ini, dampak dari *quiet-quitting* pada perusahaan seperti, munculnya produktivitas pegawai yang menurun setelah pegawai mengadopsi perilaku *quiet-quitting*, kemudian moral pegawai juga akan menurun dan akan berakibat pada kerjasama tim yang tidak berfungsi sebagaimana mestinya. Fenomena tersebut juga dapat

⁴¹Thalmus Mahand and Cam Caldwell, “*Quiet Quitting – Causes and Opportunities*,” *Business and Management Research* 12, no. 1 (2023): 9, <https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9>.

meningkatkan keterlambatan pada pegawai dalam menghadiri pekerjaan mereka hingga absen dalam menghadiri pekerjaannya akan berakibat pada melewatkan meeting maupun event-event penting mengenai pekerjaan mereka. Menurunnya kualitas kerja pada pegawai juga dapat berpengaruh pada reputasi dan pendapatan perusahaan dan juga akan berakibat pada kepuasan konsumen yang menurun yang disebabkan oleh kualitas kerja pegawai pada perusahaan, apabila kepuasan konsumen menurun maka hal tersebut akan menimbulkan komentar-komentar negatif mengenai perusahaan.⁴² Dampak dari *quiet-quitting* ini, memicu akan ketidaksukaan para atasan terhadap kinerja pegawai itu sendiri, sehingga hal tersebut membuat atasan berasumsi bahwa para pegawai malas dan tidak lagi bisa memberikan kontribusi penuh pada perusahaan.

d. Indikator *Quiet Quitting*

Menurut Robinson, indikator berhenti secara diam-diam adalah sebagai berikut:

- 1) Pelepasan diri yang berlangsung terus menerus, merupakan kondisi di mana pegawai secara konsisten melepaskan diri dari tugas atau tanggung jawab di tempat kerja.⁴³ Pegawai yang mengalami kondisi tersebut mungkin tidak tampak hadir secara fisik, tetapi secara mental dan emosional tidak terlibat atau bahkan menarik diri dari lingkungan kerja. Hal ini merupakan respon

⁴²Ivan Risjad and Cholichul Hadi, "Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Generasi Millennial," 2023, <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>."

⁴³Heidi Hiltunen, "Quiet Quitting Phenomenon in Finnish Aviation Industry," 2023, 1–44, https://www.theseus.fi/handle/10024/794236%0Ahttps://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/794236/Hiltunen_Heidi.pdf?sequence=2.

terhadap lingkungan kerja yang buruk dan itu dapat menurunkan produktivitas pegawai, tidak memiliki motivasi, ataupun sering absen.

- 2) Kinerja dibatasi pada persyaratan minimum, adalah kondisi di mana seorang pegawai hanya menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan batasan minimal yang ditetapkan dalam deskripsi pekerjaan mereka, tanpa berusaha melampaui harapan atau memberikan kontribusi tambahan.⁴⁴
- 3) Pemisahan dari anggota tim lainnya, adalah kondisi pegawai yang tanpa sadar atau secara sadar mulai menarik dirinya jauh dari interaksi sosial, atau kolaborasi bersama rekan-rekan kerjanya. Pegawai yang mengalami hal tersebut mungkin menghindari rapat, jarang terlibat dalam diskusi kelompok atau bahkan menunjukkan ketidaktertarikan untuk terlibat dalam kegiatan tim.⁴⁵
- 4) Penarikan diri dari segala percakapan, tugas, dan aktivitas yang tidak diperlukan, adalah sikap atau strategi di mana seorang pegawai memilih untuk hanya terlibat dalam hal-hal yang dianggap esensial untuk pekerjaannya. Pegawai yang menerapkan strategi ini biasanya hanya fokus pada tugas inti atau minimum yang diperlukan dan secara sengaja menghindari percakapan, kegiatan dan aktivitas lainnya.⁴⁶

⁴⁴Heidi Hiltunen, "Quiet Quitting Phenomenon in Finnish Aviation Industry," 2023, 1–44, https://www.theseus.fi/handle/10024/794236%0Ahttps://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/794236/Hiltunen_Heidi.pdf?sequence=2.

⁴⁵Heidi Hiltunen, "Quiet Quitting Phenomenon in Finnish Aviation Industry," 2023, 1–44, https://www.theseus.fi/handle/10024/794236%0Ahttps://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/794236/Hiltunen_Heidi.pdf?sequence=2.

⁴⁶Heidi Hiltunen, "Quiet Quitting Phenomenon in Finnish Aviation Industry," 2023, 1–44, https://www.theseus.fi/handle/10024/794236%0Ahttps://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/794236/Hiltunen_Heidi.pdf?sequence=2.

- 5) Kehadiran dalam rapat tanpa partisipasi, merupakan gambaran situasi di mana seorang karyawan hadir secara fisik pada pertemuan atau rapat yang diadakan, tetapi tidak ikut berkontribusi aktif, baik melalui ide, pendapat atau interaksi yang lainnya. Hal ini terjadi karena adanya perasaan tidak dihargai, kurangnya motivasi ataupun ketidaksetujuan terhadap arah atau kebijakan tim.⁴⁷
- 6) Anggota tim lainnya menyatakan beban kerja mereka meningkat pesat, merupakan kondisi dimana karyawan yang memiliki tugas yang mereka tangani bertambah banyak dan berat dalam waktu singkat. Hal ini sering terjadi ketika beberapa karyawan mungkin mengurangi kontribusinya, mengalami *quiet-quitting*, sehingga hal tersebut dibebankan pada rekan-rekan kerjanya.⁴⁸

2. Toxic Workplace Environment

a. Pengertian Toxic Workplace Environment

Istilah "lingkungan tempat kerja yang beracun" mengacu pada perlakuan terhadap orang-orang dengan cara yang kejam dan sering kali disertai kekerasan, sehingga membahayakan keselamatan dan kesehatan mereka.⁴⁹ Sejalan dengan teori Stres Kerja menurut Lazarus dan Flokman, ialah suatu kejadian atau peristiwa yang terjadi karena tuntutan lingkungan atau internal

⁴⁷Heidi Hiltunen, "Quiet Quitting Phenomenon in Finnish Aviation Industry," 2023, 1–44, https://www.theseus.fi/handle/10024/794236%0Ahttps://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/794236/Hiltunen_Heidi.pdf?sequence=2.

⁴⁸Heidi Hiltunen, "Quiet Quitting Phenomenon in Finnish Aviation Industry," 2023, 1–44, https://www.theseus.fi/handle/10024/794236%0Ahttps://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/794236/Hiltunen_Heidi.pdf?sequence=2.

⁴⁹Nur Shafini et al., "The Toxic Workplace Environment and Employees ' Engagement among KELAS Al-Quran Dan Fardu Ain (KAFA) Teachers in Terengganu" 12, no. 2 (2023): 50–60, <https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v12-i2/16671>.

(fisiologi/psikologi) menuntut melebihi sumber daya adaptif individu.⁵⁰ Definisi tersebut melibatkan proses interaksi antara individu dan lingkungan. Dalam konteks tersebut, perilaku-perilaku negatif di tempat kerja seperti pengucilan, pelecehan dan perilaku negatif lainnya merupakan bentuk stressor sosial yang menciptakan tekanan psikologis bagi pegawai.

Lingkungan kerja dalam organisasi memiliki peran utama yang begitu penting dalam stres pekerjaan karyawan, yaitu, ketika pegawai tidak diberikan lingkungan kerja yang sesuai atau kata lain pegawai mengalami lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, maka terdapat kemungkinan bahwa tugas dari pekerjaan benar-benar sulit bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Organisasi atau perusahaan harus memahami bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan faktor penting bagi pencapaian tujuan sebuah organisasi di mana pun berada.⁵¹

Menurut Rather, Lingkungan kerja yang beracun atau *toxic workplace environment* adalah lingkungan kerja yang buruk yang dapat merugikan kesejahteraan fisik, emosional dan mental pegawai sehingga peran pegawai dalam bekerja dapat efisien dan wajib.⁵² Adapun menurut Rasool, Wang.Tang, dan Iqbal, mengatakan bahwa *toxic workplace environment* adalah penejelasan tentang

⁵⁰M K Dr. Tri Niswati Utami, S.K.M.M.K. Susilawati, and S.S.T.M.K. Delfriana Ayu A., *Manajemen Stress Kerja Suatu Pendekatan Integrasi Sains Dan Islam* (Merdeka Kreasi Group, 2022), <https://books.google.co.id/books?id=2rN0EAAAQBAJ>.

⁵¹Nike Larasati, Suprayitno Suprayitno, And Rina Susanti, “Hubungan Toxic Workplace Environment, Occupational Stress Dan Quality Of Work Life Yang Dimoderasi Oleh Organizational Support,” *Jurnal Ilmiah Edunomika* 8, No. 1 (2024)

⁵²Antony Sentoso, “Enrichment: Journal of Management The Effect of Toxic Workplace Environment Mediated by Organizational Culture, Work Environment, Organizational Support and Employee Well-Being on Employee Engagement in the Hospitality,” *Enrichment: Journal of Management* 12, no. 5 (2022).

hubungan antara pegawai dan tempat kerjanya, yang disebabkan oleh perilaku narsistik, kepemimpinan agresif, pelecehan, pengucilan, dan intimidasi dari manajer dan rekan kerja.⁵³ Adapun pengertian *toxic workplace environment* dalam buku Check Point – Bagaimana Budaya Mampu Melejitkan Kinerja perusahaan yang ditulis oleh Pramudianto, menyatakan bahwa lingkungan kerja yang beracun merupakan lingkungan kerja yang terdiri sistem kerja, iklim kerja, dan orang-orang di dalamnya membuat kita merasa begitu cemas dan mengganggu kehidupan kita.⁵⁴

Jadi, dari beberapa teori di atas dapat dipahami bahwa *toxic workplace environment* merupakan suatu lingkungan kerja yang dimana pegawai di dalam lingkungan tersebut memiliki sifat yang buruk, baik dalam sistem kerja maupun orang-orang di dalamnya yang dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman dan dapat meningkatkan stres pegawai.

b. Faktor Penyebab *Toxic Workplace Environment*

Toxic workplace environment merupakan lingkungan kerja yang mencakup kondisi di tempat kerja yang penuh dengan intimidasi, deskriminasi, manajemen yang kurang baik serta komunikasi yang buruk yang dapat menimbulkan stres dan juga ketidakpuasan pegawai di dalam organisasi maupun perusahaan tersebut. Ada tiga faktor yang mempengaruhi *toxic workplace*, yaitu:

⁵³Shelvy Kurniawan, Farras Ammar Bamumin, and Kevin Novaldi Kusnandar, "The Effect of Toxic Workplace Environment on Employee Performance Mediated by Employee Engagement and Work Stress Among F&B Employees in Jakarta," *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)* 5, no. 2 (2023): 127–36, <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v5i2.9729>.

⁵⁴M.M.A.C.C. Dr. Pramudianto M. Min., *Check Point - Bagaimana Budaya Mampu Melejitkan Kinerja Perusahaan* (Elex Media Komputindo, 2021), <https://books.google.co.id/books?id=ARoeEAAAQBAJ>.

Workplace harassment merupakan tindakan yang mengusik di tempat kerja, yang biasanya dilakukan karena unsur sara atau fisik seseorang. Tindakan ini merupakan perilaku yang merendahkan atau meremehkan seseorang dalam tempat kerja, *workplace bullying* merupakan tindakan perundungan yang dilakukan oleh sekelompok orang maupun individu terhadap pegawai lainnya, dan *workplace ostracism* merupakan tindakan yang mungucilkan pegawai lain atau keadaan di mana seseorang merasa diabaikan, sehingga hal tersebut dapat membuat pegawai akan merasa stres pada pekerjaannya.

Adapun faktor penyebab lingkungan kerja yang beracun atau *toxic workplace environment* ialah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan yang kurang baik

Salah satu faktor penyebab lingkungan kerja yang beracun adalah kepemimpinan yang kurang baik. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, karena jika hal tersebut tidak dimiliki maka akan berdampak negatif pada perusahaan. Kepemimpinan yang kurang baik adalah pemimpin yang kurang memberikan arahan kepada pegawai atau gagal dalam memberikan arahan kepada pegawai sehingga menyebabkan kebingungan antara pegawai, kurangnya dukungan dan pengambilan keputusan yang buruk.⁵⁵

2) Komunikasi yang tidak efektif

Komunikasi yang tidak efektif juga menjadi penyebab lingkungan kerja yang beracun. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dalam berinteraksi atau berhubungan dengan makhluk lainnya. Komunikasi yang efektif sangat

⁵⁵Nike Kamarubiani Eliza Rahmah Prahestiwi, Asep Saepudin, "Jurnal Pendidikan Dan Konseling," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4, no. 4 (2022): 1349–58.

menentukan keberhasilan sebuah interaksi, serta kelangsungan hidup sebuah organisasi. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu juga sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat macet atau berantakan.⁵⁶ Dalam hal ini, jika komunikasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan tidak efektif maka hal tersebut akan berdampak pada lingkungan kerja, sehingga hal tersebut akan menimbulkan lingkungan kerja yang beracun atau *toxic workplace environment*.

3) Budaya kerja yang negatif

Budaya kerja yang negatif juga menjadi salah satu faktor penyebab lingkungan kerja yang beracun. Budaya kerja merupakan sebuah sekumpulan nilai, kepercayaan, kebiasaan dan perilaku dalam membentuk lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Budaya kerja merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena sikap dan perilaku individu-individu yang menjadi sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja.⁵⁷ Jika dalam suatu perusahaan maupun organisasi memiliki sikap atau perilaku yang buruk maka hal tersebut akan membuat budaya kerja yang negatif dan hal tersebut juga dapat berdampak mpada lingkungan kerja.

⁵⁶Suryani Wijaya Ida, “Komunikasi Interpersonal Dan Iklim KomIda, S. W. (2013). Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Komunikasi Dalam Organisasi (Ida Suryani Wijaya) Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Komunikasi Dalam Organisasi. Jurnal Dakwah Tabligh, 14(1), 115–126.Unikasi Dala,” *Jurnal Dakwah Tabligh* 14, no. 1 (2013): 115–26.

⁵⁷Hapzi Ali, Istianingsih Sastrodiharjo, and Farhan Saputra, “Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi (Studi Literature Review),” *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1, no. 1 (2022): 83–93, <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>.

4) Tekanan dan stres berlebihan

Lingkungan kerja yang *toxic* tekanan dan stres berlebihan merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya *toxic workplace environment*. Lingkungan kerja yang *toxic* sering kali membuat pegawai menjadi stres dan lelah secara emosional. Hal ini membuat kinerja individu rentan menurun karena memicu hal-hal negatif yang membuat individu kehilangan tujuan dalam bekerja.⁵⁸

5) Ketidakadilan

Dalam hal ini salah satu hal yang menjadi faktor penyebab *toxic workplace environment* atau lingkungan kerja yang beracun ialah adanya ketidakadilan yang diberikan oleh atasan kepada para pegawainya, membandingkan pegawai yang satu dengan yang lainnya, sehingga hal tersebut dapat memicu timbulnya faktor penyebab lingkungan kerja yang beracun.

c. Dampak *Toxic Workplace Environment*

Toxic workplace environment memberikan dampak yang sangat krusial terhadap pegawai maupun perusahaan itu sendiri. Dampak yang dihasilkan oleh lingkungan kerja yang beracun memiliki resiko yang sangat berpengaruh pada pegawai dan perusahaan. Dampak dari lingkungan kerja yang beracun atau *toxic workplace environment* ini akan mempengaruhi kesehatan mental pegawai, pegawai akan merasa lelah fisik maupun emosional akibat tekanan berlebihan di tempat kerja sehingga akan membuat pegawai stres. Kemudian dampak lainnya

⁵⁸Aizzatul Laila¹ and Wahyu Eko Pujianto², “Pekerja Perempuan Gen Z: Lingkungan Kerja Toxic Dan Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Individu (Spiritualitas Di Tempat Kerja Sebagai Variabel Moderasi),” *Economics & Education Journal* 6, no. 1 (2024): 78–93, <http://ejurnal.budiutomomalang.ac.id/index.php/ecoducation>.

ialah seperti adanya penurunan produktivitas dan kinerja karyawan, penurunan motivasi, partisipasi rendah, dan kurangnya hubungan antar karyawan.

Menurut Mahadin shaleh, Firman, Nurdin Batjo dan mirnawati, dalam Buku Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai mengatakan bahwa dalam perusahaan atau organisasi perlu adanya kerja sama dengan pegawai maupun atasan untuk meningkatkan kualitas pelayanan serta produktivitas kerja pegawai maupun dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.⁵⁹ Dampak lainnya juga dapat dirasakan oleh perusahaan, di mana hal ini bisa dilihat pada tingkat keluar masuknya pegawai di perusahaan semakin tinggi, reputasi perusahaan menurun, produktivitas dan inovasi terhambat serta adanya kerugian finansial. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang beracun. Jadi, dalam lingkungan apalagi pada lingkungan kerja kerjasama antar tim dan kepedulian atasan terhadap lingkungan kerja akan meminimalisir terjadinya lingkungan yang tidak sehat.

d. Indikator *Toxic Workplace Environment*

Menurut Larasati dan Prajogo, ada 6 indikator pada *toxic workplace environment*, yaitu:

1) *Ostracism*

Ostracism atau pengucilan merupakan tindakan menjauhkan seseorang atau sekelompok orang dari interaksi sosial atau hubungan dengan orang lain.⁶⁰ Lingkungan kerja, pengucilan mencakup pengurangan yang disengaja dalam

⁵⁹Mahadin Shaleh and S Pd Firman, *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Penerbit Aksara Timur, 2018).

⁶⁰Nike Larasati, Suprayitno Suprayitno, And Rina Susanti, "Hubungan Toxic Workplace Environment, Occupational Stress Dan Quality Of Work Life Yang Dimoderasi Oleh Organizational Support," *Jurnal Ilmiah Edunomika* 8, No. 1 (2024)

jaringan sosial yang berdampak pada kesehatan fisik dan psikologis seseorang. Dalam konteks organisasi, pengucilan dapat menciptakan perilaku kerja yang negatif, seperti kecemasan yang tinggi, depresi, kelelahan emosional, dan kurangnya produktivitas kerja.

2) *Incivility*

Incivility atau ketidaksopanan merupakan sikap atau perilaku seseorang yang mencerminkan rasa tidak menghormati, tidak menghargai dan tidak memiliki rasa hormat kepada orang lain di tempat kerja. Ketidaksopanan di tempat kerja dapat berupa pelecehan verbal atau tindakan non-verbal dari seorang individu yang menunjukkan rasa tidak hormat terhadap rekan kerja atau teman sebaya. Perilaku ketidaksopanan dapat menyebabkan kerugian fisik, psikologis dan sosial bagi seorang individu melalui isolasi, kecemasan, depresi, cacat mental, dan pengembangan kepercayaan diri yang rendah. Hal ini merupakan jenis perilaku menyimpang dan tidak sopan yang dapat memicu rusaknya citra dan kinerja rekan-rekannya di tempat kerja, termasuk di dalamnya adalah mengekspresikan komentar yang tidak pantas, tidak sopan, kasar dan menyakitkan bagi seseorang baik itu rekan kerja, bawahan ataupun kolega.⁶¹

3) *Bullying*

Bullying atau penindasan di tempat kerja berdampak negatif pada kesehatan mental pegawai. Penindasan ini meliputi kritik, menyalahkan, isolasi sosial, penghinaan, candaan, dan pengawasan berlebihan terhadap pegawai.

⁶¹Nike Larasati, Suprayitno Suprayitno, And Rina Susanti, "Hubungan Toxic Workplace Environment, Occupational Stress Dan Quality Of Work Life Yang Dimoderasi Oleh Organizational Support," *Jurnal Ilmiah Edunomika* 8, No. 1 (2024)

Penindasan adalah faktor situasional dan kontekstual yang tidak hanya terbatas pada atasan, tetapi juga dapat dilakukan oleh supervisor, rekan kerja, bawahan, kolega, rekan kerja, dan siapa pun itu di tempat kerja.⁶² Dalam hal ini, penindasan dapat mengakibatkan stres kerja, kelelahan kerja, sumber daya penyangga, lingkungan kerja yang negatif, penghancuran pekerjaan, dan produktifitas kerja yang rendah.

4) *Harassment*

Pelecehan adalah perilaku yang tidak diinginkan, yang mempermalukan seseorang, melanggar martabat seseorang, atau mengintimidasi orang lain. Pelecehan dapat mencakup ucapan yang tidak diminta dan eksplisit tentang ras, jenis kelamin, agama, kepercayaan, asal, usia, gen, warna kulit, atau etnis sebagai bagian dari lingkungan kerja yang beracun. Pelecehan di tempat kerja tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga dapat berpotensi memengaruhi kesejahteraan emosional seluruh tempat kerja.⁶³

5) *Stalking*

Penguntitan merupakan serangkaian tindakan yang membuat seseorang merasa takut atau dalam bahaya. Penguntitan adalah kejahatan serius dan seringkali dapat meningkat menjadi kekerasan seiring berjalannya waktu. Dalam lingkungan kerja, penguntitan juga terkait dengan pelecehan yang menargetkan pegawai tertentu dan berdampak buruk pada lingkungan kerja keseluruhan dan ini dapat

⁶²Nike Larasati, Suprayitno Suprayitno, And Rina Susanti, "Hubungan Toxic Workplace Environment, Occupational Stress Dan Quality Of Work Life Yang Dimoderasi Oleh Organizational Support," *Jurnal Ilmiah Edunomika* 8, No. 1 (2024)

⁶³Nike Larasati, Suprayitno Suprayitno, And Rina Susanti, "Hubungan Toxic Workplace Environment, Occupational Stress Dan Quality Of Work Life Yang Dimoderasi Oleh Organizational Support," *Jurnal Ilmiah Edunomika* 8, No. 1 (2024)

menyebabkan penurunan produktivitas serta tekanan atau ketidaknyaman di tempat kerja.⁶⁴

6) *Abusive supervision*

Pegawasan yang bersifat kasar adalah perilaku dari atasan yang secara berulang dan konsisten menunjukkan tindakan yang bersifat merendahkan, menghina, atau menyalahkan bawahannya, namun tidak melibatkan kontak fisik. Dalam lingkungan pekerjaan tindakan tersebut dapat dikaitkan dengan meningkatnya stres, penurunan kinerja, serta tingginya tingkat *turnover*.⁶⁵

C. Kerangka Pikir

Toxic workplace environment merupakan salah satu penyebab yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dan juga dapat menjadi penyebab terjadinya peningkatan stres pegawai. Pegawai yang berkerja di lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai semangat dalam bekerja dan produktif, tapi pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang buruk maka akan membuat produktivitas kerja menurun dan tingkat stres pegawai akan meningkat sehingga dapat menimbulkan perilaku *quiet-quitting*. Perilaku *quiet-quitting* merupakan perilaku yang di mana pegawai bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka tidak lebih. Hal ini dikaji melalui indikator *quiet-quitting*, yaitu pelepasan diri yang berlangsung terus menerus; penarikan diri dari segala percakapan, tugas, dan aktivitas yang tidak diperlukan; kinerja dibatasi pada persyaratan minimum;

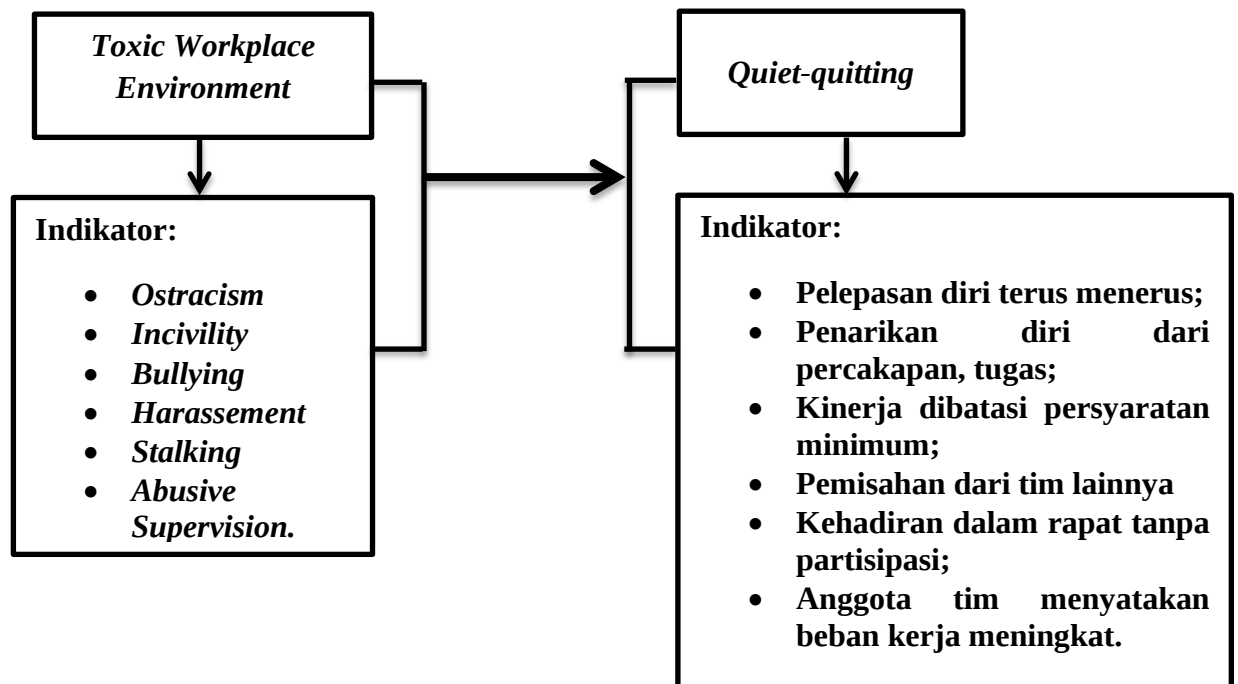
⁶⁴Nike Larasati, Suprayitno Suprayitno, And Rina Susanti, "Hubungan Toxic Workplace Environment, Occupational Stress Dan Quality Of Work Life Yang Dimoderasi Oleh Organizational Support," *Jurnal Ilmiah Edunomika* 8, No. 1 (2024)

⁶⁵Nike Larasati, Suprayitno Suprayitno, And Rina Susanti, "Hubungan Toxic Workplace Environment, Occupational Stress Dan Quality Of Work Life Yang Dimoderasi Oleh Organizational Support," *Jurnal Ilmiah Edunomika* 8, No. 1 (2024)

pemisan dari anggota tim lainnya; kehadiran dalam rapat tanpa partisipasi; dan anggota tim lainnya menyatakan beban kerja mereka meningkat pesat.

Ada beberapa studi yang menggambarkan bahwa perilaku *quiet-quitting* memiliki hubungan dengan lingkungan kerja, di mana lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai dan stres pegawai.⁶⁶ Oleh karena itu, situasi *toxic workplace environment* dapat menciptakan suasana yang tidak sehat dan kurang nyaman bagi pegawai, yang dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan masalah kesehatan. Hal tersebut dikaji melalui indikator *toxic workplace environment* yaitu, *ostracism*, *incivility*, *bullying*, *harassment*, *stalking* dan *abusive supervision*. Demikian hal tersebut tidak hanya menurunkan produktivitas individu, tetapi juga dapat menghambat inovasi dan perilaku *quiet-quitting*. Hal tersebut dapat digambarkan pada tabel berikut.

⁶⁶Ibrahim Gün, Habip Balsak, and Fatma Ayhan, "Mediating Effect of Job Burnout on the Relationship Between Organisational Support and Quiet Quitting in Nurses," *Journal of Advanced Nursing*, no. November (2024), <https://doi.org/10.1111/jan.16599>.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori dan didasarkan pada fakta. Oleh karena itu, setiap penelitian yang dilakukan memiliki hipotesis atau jawaban sementara terhadap penelitian yang dilakukan. Adapun hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

$$H_0 : \mu \leq 0$$

$$H_1 : \mu > 0$$

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara *toxic workplace environment* terhadap fenomena *quiet-quitting* di Instansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan.

H_1 : Terdapat pengaruh antara *toxic workplace environment* terhadap fenomena *quiet-quitting* di Instansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian survei dengan mencari hubungan sebab akibat atau *asosiatif* kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian survei digunakan untuk mengumpulkan data melalui skala yang besar dan mengumpulkan data dari responden yang tersebar di berbagai wilayah, sekaligus untuk menggali pemahaman dan pengalaman pegawai terkait dinamika lingkungan kerja, serta menjelaskan hubungan sebab-akibat antara *toxic workplace environment* dan *quiet-quitting* yang menghasilkan temuan yang relevan untuk pengambilan kebijakan.

Adapun desain penelitian pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian survei yang mana jenis survei yang digunakan ialah *cross sectional survey design*. Penelitian survei merupakan penelitian dengan mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan menanyakannya melalui angket atau wawancara untuk menggambarkan berbagai aspek dari populasi dan *cross sectional survey design* merupakan desain penelitian yang mengumpulkan data pada satu waktu kepada sampel. Pada penelitian ini terbagi menjadi dua variabel, yaitu *toxic workplace environment* sebagai variabel independen (X) dan *quiet-quitting* sebagai variabel dependen (Y), yang mana pada penelitian ini untuk melihat apakah *toxic workplace environment* memiliki pengaruh terhadap *quiet-quitting*. Berikut gambar pada desain penelitian ini, yaitu:

Gambar 3.1 Desain Penelitian



Keterangan:

X = *Toxic workplace environment*

Y = *Quiet-quitting*

→ = Pengaruh

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini ialah Instansi Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan yang mencakup 25 kabupaten yang terdiri dari: 1) Kantor Kementerian Agama kabupaten/kota, 2) Kantor Urusan Agama (KUA), dan 3) Madrasah (Ibtidaiyah, Tsanawiah, dan Aliyah). Pada penelitian ini akan dilaksanakan di dua kabupaten sebagai tempat penelitian yaitu Kota Palopo dan Kab. Luwu.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan terhitung pada tanggal 6 Maret 2025 sampai pada 29 April 2025.

C. Definisi Oprasional Variabel

1. Quiet Quitting

Quiet-quitting atau berhenti secara diam-diam merupakan pegawai yang bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan tanpa

menunjukkan usaha yang lebih ekstra yang dapat diukur melalui yaitu: a) Pelepasan diri yang terus menerus; b) Kinerja dibatasi pada persyaratan minimum; c) Pemisahan dari anggota tim; d) Penarikan diri dari segala percakapan, tugas, dan aktivitas yang tidak di perlukan; e) Kehadiran dalam rapat tanpa partisipasi; dan f) Anggota tim lainnya menyatakan beban kerja meningkat pesat.

2. *Toxic Workplace Environment*

Toxic workplace environment merupakan lingkungan kerja yang di mana pegawai di dalam lingkungan tersebut memiliki sifat ingin berkuasa, serakah atau menggunakan cara yang tidak adil untuk menindas, melecehkan, mengancam, dan mempermalukan orang lain yang dapat menyebabkan kecemasan, stres, depresi, masalah kesehatan dan penurunan produktivitas kerja yang dapat diukur melalui 6 indikator yaitu: a) *Ostracism*, b) *Incivility*, c) *Bullying*, d) *Harassment*, e) *Stalking* dan f) *Abusive supervision*.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada di bawah naungan Kementrian Agama di Wilayah Sulawesi Selatan. Berikut rincian gambaran populasi di dalam penelitian ini dapat ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

No.	Kabupaten/Kota	Jumlah Laki-laki	Jumlah Perempuan	Total jumlah pegawai Kemenag
1.	Kanwil Kemenag	117	84	201
2.	Kab. Bantaeng	149	214	363
3.	Kab. Barru	145	206	351
4.	Kab. Bone	302	563	865
5.	Kab. Bulumba	207	354	561
6.	Kab. Enrekang	153	154	307
7.	Kab. Gowa	195	285	480

8.	Kab. Jeneponto	196	224	420
9.	Kab. Luwu	116	214	330
10.	Kab. Luwu Timur	69	75	144
11.	Kab. Luwu Utara	101	118	219
12.	Kab. Maros	180	169	349
13.	Kab. Pangkep	127	176	303
14.	Kab. Pinrang	175	245	420
15.	Kab. Selayar	63	108	171
16.	Kab. Sidrap	121	168	289
17.	Kab. Sinjai	202	257	459
18.	Kab. Soppeng	104	162	266
19.	Kab. Takalar	91	202	293
20.	Kab. Tana Toraja	128	202	330
21.	Kab. Toraja Utara	58	106	164
22.	Kab. Wajo	131	170	301
23.	Kota Makassar	342	526	868
24.	Kota Palopo	89	129	218
25.	Kota Pare-pare	86	158	244

Sumber: sulsel.kemenag.go.id⁶⁷

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ialah *Probability Sampling* dengan teknik *Multistage Sampling*. Peneliti menggunakan teknik ini untuk mengumpulkan data yang tersebar di berbagai wilayah. Pada tahap pertama, menggunakan *teknik Cluster Sampling*. Teknik ini digunakan untuk memilih wilayah yang menjadi tempat penelitian. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Penentuan Wilayah Penelitian

No.	Kabupaten/Kota	Keterangan
1.	Kanwil Kemenag	Tidak dipilih
2.	Kab. Bantaeng	Tidak dipilih
3.	Kab. Barru	Tidak dipilih
4.	Kab. Bone	Tidak dipilih
5.	Kab. Bulumba	Tidak dipilih
6.	Kab. Enrekang	Tidak dipilih
7.	Kab. Gowa	Tidak dipilih
8.	Kab. Jeneponto	Tidak dipilih
9.	Kab. Luwu	Dipilih

⁶⁷Kementrian Agama Sulawesi Selatan, “Jumlah PNS Menurut Jenis Kelamin dan Golongan 2023/2024”, di akses pada tanggal 4 Desember 2024, pukul 12:37 [https://sulsel.kemenag.go.id/storage/files/Jumlah PNS menurut Jenis Kelamin dan Golongan.pdf](https://sulsel.kemenag.go.id/storage/files/Jumlah%20PNS%20menurut%20Jenis%20Kelamin%20dan%20Golongan.pdf)

10.	Kab. Luwu Timur	Tidak dipilih
11.	Kab. Luwu Utara	Tidak dipilih
12.	Kab. Maros	Tidak dipilih
13.	Kab. Pangkep	Tidak dipilih
14.	Kab. Pinrang	Tidak dipilih
15.	Kab. Selayar	Tidak dipilih
16.	Kab. Sidrap	Tidak dipilih
17.	Kab. Sinjai	Tidak dipilih
18.	Kab. Soppeng	Tidak dipilih
19.	Kab. Takalar	Tidak dipilih
20.	Kab. Tana Toraja	Tidak dipilih
21.	Kab. Toraja Utara	Tidak dipilih
22.	Kab. Wajo	Tidak dipilih
23.	Kota Makassar	Tidak dipilih
24.	Kota Palopo	Dipilih
25.	Kota Pare-pare	Tidak dipilih

Pada penelitian ini, peneliti memilih 2 wilayah yang menjadi lokasi penelitian yang terdiri dari wilayah Kab. Luwu dan Kota Palopo. Kemudian pada tahap kedua, setelah memilih wilayah yang mewakili tempat penelitian maka di lanjutkan dengan menggunakan *teknik stratified random sampling*, untuk menentukan sampel penelitian maka digunakan rumus slovin, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

e = Batas toleransi kesalahan (5%)

N = Jumlah populasi.

Besarnya jumlah sampel sangat tergantung dari besarnya tingkat ketelitian atau toleransi kesalahan yang diinginkan peneliti. Peneliti mengambil toleransi kesalahan sebesar 5%, sehingga pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{568}{1 + 568 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{568}{1 + 568 (0,0025)}$$

$$n = \frac{568}{1 + 1,42}$$

$$n = \frac{568}{2,42}$$

$$n = 235$$

Berdasarkan hasil dari rumus slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian yang dibutuhkan dalam penelitian ialah 235 responden. Setelah mendapatkan sampel untuk penelitian, selanjutnya menentukan berapa sampel yang dibutuhkan untuk setiap wilayah yang memiliki populasi yang berbeda-beda. Adapun rumus yang digunakan dalam penentuan teknik *cluster sampling* ialah sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Keterangan:

n_i = ukuran sampel untuk strata

N_i = ukuran populasi untuk strata

N = ukuran populasi total

n = ukuran sampel total yang dihitung sebelumnya

Adapun jumlah sampel yang digunakan dapat dilihat pada tabel rincian jumlah sampel sebagai berikut:

Tabel 3.3 Jumlah Sampel			
No	Kabupaten/Kota	Populasi	Sampel
1.	Kab. Luwu	325	$\frac{235}{568} \times 325 = 134$
2.	Kota Palopo	243	$\frac{235}{568} \times 243 = 101$
	Total	568	253

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan angket (kuesioner). Pernyataan yang disusun diberikan kepada responden atau pegawai yang ada di bawah naungan Istansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan. Ini dilakukan untuk mengetahui bagaimanakah gambaran *quiet-quitting* dan *toxic workplace environment* di Istansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan dan apakah *toxic workplace environment* dapat berpengaruh terhadap *quiet-quitting* pegawai Istansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan. Data yang diperoleh dari metode angket ini adalah data yang berhubungan dengan bagaimanakah gambaran *quiet-quitting* dan *toxic workplace environment* di Istansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan dan apakah terhadap pengaruh *toxic workplace environment* terhadap *quiet-quitting* pegawai di Istansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan. Angket yang digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis angket Skala Likert berupa daftar pernyataan cek yang harus dijawab oleh sampel penelitian ini. Jawaban yang diberikan oleh responden akan mempengaruhi hasil penelitian.

F. Instrumen Penelitian Skala Likert

Peneliti menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, peneliti membuat instrumen penelitian melalui google form serta angket kuesioner dalam bentuk kertas yang dibagikan kepada pegawai dengan menggunakan skala likert dalam bentuk ceklist dengan gradasi dari skor Selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR) dan tidak pernah (TP).

Tabel 3.4 Kategori Penilaian

Kategori	Skor
Tidak Pernah	1
Jarang	2
Kadang-kadang	3
Sering	4
Selalu	5

Dalam penelitian ini, instrumen yang akan peneliti gunakan untuk pengumpulan data adalah angket atau kuesioner yang disusun berdasarkan kisi-kisi dari teori *quiet-quitting* dan *toxic workplace environment*.

Adapun kisi –kisi pada penelitian ini ialah:

Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Nomor butir	Jumlah butir
1	<i>Quiet-quitting</i>	1. Pelepasan diri yang berlangsung terus menerus	1, 2, 3,4	4
		2. Penarikan diri dari segala percakapan, tugas, dan aktivitas yang tidak diperlukan	5,6,7	3
		3. Kinerja di batasi pada persyaratan minimum	8,9,10,11	4
		4. Pemisahan dari anggota tim lainnya	12,13,14	3

		5. Kehadiran dalam rapat tanpa partisipasi	15,16,17,18	4
		6. Anggota tim lainnya menyatakan beban kerja mereka meningkat pesat	19,20	2
2.	<i>Toxic Workplace Environment</i>	1. <i>Ostracism</i>	1,2,3	3
		2. <i>Incivility</i>	4,5,6	3
		3. <i>Bullying</i>	7,8,9	3
		4. <i>Harassment</i>	10,11,12	3
		5. <i>Stalking</i>	13,14,15,16	4
		6. <i>Abusive supervision</i>	17,18,19	3

G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

a. Validitas Konstruk dan isi

Validitas ahli dilakukan dengan mengumpulkan data atau informasi dari para ahli untuk menentukan valid atau tidaknya instrumen yang akan digunakan baik pada aspek konstruk, maupun isi. Dalam hal ini, yang menjadi validitas ahli ialah dosen. Adapun rumus yang digunakan untuk melihat valid atau tidaknya instrumen ialah menggunakan rumus Aiken's V, yaitu sebagai berikut:⁶⁸

$$V = \frac{\sum S}{n(c-1)}$$

⁶⁸Ayu Permata Sari and Suryelita Suryelita, "Uji Validitas E-Modul Struktur Atom-Keunggulan Nanoteknologi Sesuai Kurikulum Merdeka Untuk Peserta Didik SMA/MA Fase E," *Jurnal Pendidikan Mipa* 13, no. 1 (2023): 235–142, <https://doi.org/10.37630/jpm.v13i1.867>.

Keterangan:

V = Indeks Validitas

$s = r - I_o$

r = Skor yang diberikan panel ahli

I_o = Skor terendah dalam kategori penilaian

n = Banyak validator

c = Banyaknya kategori penilaian.

Adapun interpretasi validasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6 Interpretasi Validasi

Interval Koefisien	Kriteria Validitas
0,80 – 1,000	Sangat tinggi
0,60 – 0,799	Tinggi
0,40 – 0,599	Cukup
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Adapun uji validitas ahli yang diberikan kepada dua validator yang ahli.

Validator untuk instrumen penelitian terdiri dari dua orang dosen UIN Palopo.

Adapun kedua validator tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 3.7 Nama Validator Instrumen

No.	Nama	Pekerjaan	Jenis Kepakaran
1.	Akbar, S.Pd.I., M.Ed., Ph.D.	Dosen UIN Palopo	Keilmuan MPI
2.	Sukmawaty, S.Pd., M.Pd.	Dosen UIN Palopo	Bahasa

Setelah selesai divalidasi oleh kedua validator, maka langkah selanjutnya ialah peneliti memperbaiki instrumen berdasarkan saran-saran yang diberikan validator sampai instrumen tersebut layak digunakan dalam kegiatan penelitian.

Adapun hasil uji validitas ahli ialah sebagai berikut:

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Ahli

No.	Aspek yang dinilai	Frekuensi penelitian validator		valid	Interpretasi
		r1	r2		
1.	Kesesuaian pertanyaan dengan kajian pustaka	4	3	0,83	Sangat tinggi
2.	Kejelasan pertanyaan	3	4	0,83	Sangat tinggi
3.	Menggunakan bahasa yang baik dan benar	4	3	0,83	Sangat tinggi
4.	Menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami	3	4	0,83	Sangat tinggi
5.	Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir	4	4	1	Sangat tinggi
6.	Menggunakan pertanyaan yang komunikatif.	3	4	0,83	Sangat tinggi

Sumber: data yang diolah 2025

b. Validitas lapangan (*try out*)

Validitas lapangan dilakukan setelah pengujian oleh ahli dengan uji coba instrument. Instrumen tersebut diujicobakan pada sampel dari mana populasi diambil dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan. Hasil validitas lapangan dapat dihitung dengan menggunakan rumus *Product Moment* dari persen yang dinyatakan secara matematis sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

N = Jumlah subjek atau responden

$\sum x$ = Jumlah skor butir pertanyaan

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor butir pertanyaan

$\sum y$ = Jumlah skor pertanyaan

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor total pertanyaan

$\sum xy$ = Jumlah perkalian X dan Y

Untuk menginterpretasikan tingkat keterandalan dari instrumen, maka dapat dilihat dari koefisien korelasinya, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.9 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Uji validitas sangat penting dalam sebuah penelitian, di mana setelah melakukan uji validitas ahli maka selanjutnya dilakukan perhitungan untuk uji validitas lapangan dengan menggunakan rumus *Produc Moment*, dengan menggunakan bantuan program aplikasi *Microsoft Excel 2010*. Pernyataan atau instrumen dalam kuesioner baru dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari hasil validitas intstrumen yang digunakan sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan uji coba kuesioner kepada 26 responden untuk mengetahui kelayakan dari butir-butir pernyataan.

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Lapangan

No	Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Ket.
1.	<i>Toxic Workplace Environment (X)</i>	1	0,424	0,188	Valid
		2	0,438	0,188	Valid
		3	0,459	0,188	Valid
		4	0,207	0,188	Valid

	5	0,268	0,188	Valid
	6	0,296	0,188	Valid
	7	0,300	0,188	Valid
	8	0,545	0,188	Valid
	9	0,227	0,188	Valid
	10	0,253	0,188	Valid
	11	0,494	0,188	Valid
	12	0,322	0,188	Valid
	13	0,247	0,188	Valid
	14	0,284	0,188	Valid
	15	0,289	0,188	Valid
	16	0,260	0,188	Valid
	17	0,451	0,188	Valid
	18	0,321	0,188	Valid
	19	0,206	0,188	Valid
2. <i>Quiet-Quitting</i> (Y)	1	0,280	0,188	Valid
	2	0,361	0,188	Valid
	3	0,254	0,188	Valid
	4	0,211	0,188	Valid
	5	0,461	0,188	Valid
	6	0,471	0,188	Valid
	7	0,587	0,188	Valid
	8	0,255	0,188	Valid
	9	0,361	0,188	Valid
	10	0,311	0,188	Valid
	11	0,402	0,188	Valid
	12	0,246	0,188	Valid
	13	0,471	0,188	Valid
	14	0,347	0,188	Valid
	15	0,366	0,188	Valid
	16	0,431	0,188	Valid
	17	0,534	0,188	Valid
	18	0,595	0,188	Valid
	19	0,394	0,188	Valid
	20	0,285	0,188	Valid

Sumber: Data diolah dengan Excel 2025

Hasil uji coba digunakan sebagai dasar untuk memperbaiki atau membuang item yang tidak valid, di mana pada uji coba validitas kuesioner ada 1 pernyataan yang tidak valid dari 40 butir pernyataan. Maka dari hasil uji validitas instrumen kuesioner, pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel ialah 39 pernyataan dari 40 butir pernyataan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya. Apabila alat ukur instrumen dites dan menunjukkan hasil yang sama secara terus menerus maka tes dikatakan reliabel atau hasil-hasil tes tersebut menunjukkan ketetapan.⁶⁹ Adapun rumus dalam pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen (total tes)

k = Jumlah butir pertanyaan yang sah

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian skor total

Adapun tolak ukur yang digunakan untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Data hasil uji reliabilitas instrumen pada *toxic workplace environment* dan *quiet-quitting* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.11 Hasil *Cronbach's Alpha* Variabel *Toxic Workplace Environment*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.563	19

Sumber: Data diolah dengan Spss

⁶⁹Nilda Miftahul Janna and Herianto Herianto, "Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS," 2021. <https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>.

Berdasarkan tabel 3.11 *Cronbach's Alpha* untuk variabel *toxic workplace environment* dengan menggunakan *SPSS for windows ver.20*, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,563 dengan item 19 butir pernyataan kuesioner.

Tabel 3.12 Hasil *Cronbach's Alpha* untuk Variabel *Quiet-quitting*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.694	20

Sumber: Data diolah dengan Spss

Berdasarkan tabel 3.12 *Cronbach's Alpha* untuk variabel *quiet-quitting* dengan menggunakan *SPSS for windows ver.20*, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,694 dengan item 20 butir pernyataan kuesioner.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya telah terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, serta melakukan perhitungan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah untuk menghitung data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan ialah teknik statistik deskriptif dan statistik inferensial.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, untuk menggambarkan fenomena yang terjadi di lokasi penelitian maka digunakan teknik analisis statistik deskriptif untuk mengetahui persentase, mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai

minimum, nilai maksimum dan tabel distribusi frekuensi. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut: ⁷⁰

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase

f = Frekuensi

N = Jumlah responden

100% = Bilangan tetap

Adapun tabel untuk menentukan kriteria kategori perolehan distribusi pada variabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.13 Kriteria Kategorisasi Perolehan Distribusi Variabel

No	Interval	Kategori
1	$X > (M + 1SD)$	Tinggi
2	$(M - 1SD \leq X < M + 1SD)$	Sedang
3	$X < (M - 1SD)$	Rendah

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Prasyarat

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah data yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini ialah menggunakan *IBM SPSS for windows ver.*

⁷⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016). Hlm.209

20 melalui *one-sample Kolmogorov-smirnov test*. Dimana dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak ialah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- Sedangkan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

2) Uji Linearitas Data

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X memiliki hubungan linear dengan variabel Y dengan taraf signifikan 0,05. Adapun rumus yang digunakan ialah:

$$F_{\text{reg}} = \frac{RK_{\text{reg}}}{RK_{\text{res}}}$$

Keterangan:

F_{reg} = harga F untuk garis regresi

RK_{reg} = rerata kuadrat garis regresi

RK_{res} = rerata kuadrat garis residu

3) Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastitas dilakukan dengan menggunakan korelasi spearman, dengan langkah yang harus dilakukan dengan menguji ada tidaknya masalah heteroskedastitas dalam hasil regresi dengan menggunakan korelasi spearman.

Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan: Apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada

heteroskedastitas, sedangkan apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas $<0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data ada heteroskedastitas.⁷¹

b. Uji Hipotesis

Adapun uji hipotesis statistik yang digunakan ialah uji satu pihak, sebagai berikut:⁷²

$$H_0 : \mu \leq 0$$

$$H_1 : \mu > 0$$

Keterangan:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan *toxic workplace environment* terhadap *quiet-quitting* .

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan *toxic workplace environment* terhadap *quiet-quitting*.

1) Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b X^{73}$$

Keterangan:

$$\hat{Y} = \text{Quiet-quitting}$$

⁷¹Putu Lia Muliani, I Wayan Widana, "Uji Prasyarat Analisis", ed. Teddy Fiktorius (Klik Media, 2020).hlm.81.

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016). Hlm.232

⁷³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016). Hlm.262

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = *Toxic workplace environment*

Tabel 3.14 Interpretasi koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

2) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari pengaruh *toxic workplace environment* terhadap *quiet quitting* di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sulawesi Selatan. Besarnya koefisien determinasi didasarkan pada kuadrat dari nilai koefisien korelasi dikali 100%. Rumus koefisien determinasi yaitu :

$$KD = r^2 \times 100\%.$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Tabel 3.15 Interpretasi koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden Penelitian

Pegawai yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Kota Palopo dan Kab. Luwu yang berasal dari pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten, staf KUA dan guru madrasah, yaitu sebanyak 568 pegawai. Pada penelitian ini, dari jumlah target awal sampel yang ditetapkan sebelumnya 235 berubah menjadi ke 109 pegawai yang mana pada Kota Palopo hanya 43 pegawai dan Kab. Luwu 66 pegawai. Adapun keterbatasan jumlah responden pada penelitian ini disebabkan oleh keterbatasan waktu sehingga responden pada penelitian ini hanya 109 pegawai dari 235 dengan persentase 46,38% dari selisih persentase 53,62% pegawai dari target sampel penelitian.

Adapun karakteristik Responden penelitian, sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase%
Laki-laki	41	38%
Perempuan	68	62%
Total	109	100%

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, peneliti menyebarkan kuesioner ke pegawai Kementerian Agama. Berdasarkan tabel tersebut responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh pegawai

perempuan yaitu sebanyak 68 atau 62%, sedangkan laki-laki sebanyak 41 atau 38%.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Usia		
Rentang Usia	Frekuensi	Persentase%
< 30 Tahun	20	18%
31 – 40 Tahun	29	27%
41 – 50 Tahun	35	32%
>51 Tahun	25	23%
Total	109	100%

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia, peneliti menyebarkan kuesioner ke pegawai Kementerian Agama. Berdasarkan tabel tersebut responden berdasarkan usia didominasi oleh responden berusia 41 -50 tahun sebanyak 32% dan yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 27%, responden yang berusia >51 sebanyak 23% dan responden yang berusia <30 tahun sebanyak 18%.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jabatan/Posisi

Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jabatan/Posisi		
Jabatan/Posisi	Frekuensi	Persentase%
Staf Kemenag	21	19%
Staf KUA	16	15%
Guru Madrasah	72	66%
Total	109	100%

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden penelitian berdasarkan asal kabupaten, peneliti menyebar kuesioner ke pegawai Kementerian Agama. Berdasarkan tabel tersebut responden berdasarkan jabatan/ posisi didominasi oleh guru madrasah sebanyak 66%, kemudian Staf kemenag sebanyak 19% dan Staf KUA sebanyak 15%.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Asal Kabupaten

Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Asal Kabupaten		
Asal Kabupaten	Frekuensi	Persentase%
Kab. Luwu	66	61%
Kota Palopo	43	39%
Total	109	100%

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden penelitian berdasarkan asal kabupaten, peneliti menyebar kuesioner ke pegawai Kementerian Agama. Berdasarkan tabel tersebut responden berdasarkan asal kabupaten didominasi oleh Kab. Luwu sebanyak 61% dan Kota Palopo sebanyak 39%.

2. Hasil statistik deskriptif

a. *Toxic workplace environment*

Hasil analisis statistik deskriptif berkaitan dengan skor variabel sikap konstruktif. Untuk memperoleh gambaran karakteristik distribusi skor pegawai selengkapnya dapat dilihat dari tabel tersebut.

Tabel. 4.5 Statistik Skor Variabel *Toxic Workplace Environment*

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	109
Rata-rata	75.35
Median	76
Std. Deviation	5.92
Variance	35.03
Range	30
Minimum	55
Maximum	86

Sumber: Data diolah dengan Excel 2025

Berdasarkan tabel 4.5 untuk variabel *toxic workplace environment* menunjukkan bahwa rata-rata (*mean*) yaitu 75.35, *standar deviation* 5.92, median 76, *range* 30, minimum 55, maximum 86 dan *variance* yaitu 35.03.

Selanjutnya, perolehan hasil analisis dari statistik deskriptif variabel *toxic workplace environment* dimasukkan pada tabel distribusi frekuensi untuk melihat skor penyebaran data, yaitu sebagai berikut:

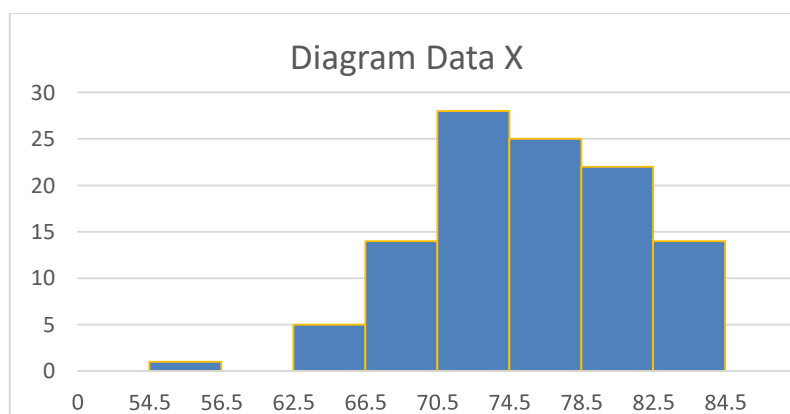
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Toxic Workplace Environment

Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
55 – 58	1	0.92%	0.92%
59 – 62	0	0.00%	0.92%
63 – 66	6	5.50%	6.42%
67 – 70	14	12.84%	19.27%
71 – 74	28	25.69%	44.95%
75 – 78	25	22.94%	67.89%
79 – 82	22	20.18%	88.07%
83 - 86	13	11.93%	100.00%
	109	100%	

Sumber: data diolah dengan Excel 2025

Histogram distribusi frekuensi untuk variabel *toxic workplace environment*, yaitu :

Diagram 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel X



Histogram 4.1, menunjukkan bahwa frekuensi tertinggi ada pada rentang nilai 71–74 dengan jumlah 28 responden atau 22.69%. Sedangkan frekuensi terendah ada pada rentang 59–62 dengan frekuensi 0.

Adapun hasil dari perhitungan distribusi *toxic workplace environment* diperoleh kategori variabel *toxic workplace environment* sebagai berikut:

Tabel 4.7 Perolehan Frekuensi dan Persentase Kategori Toxic Workplace Environment

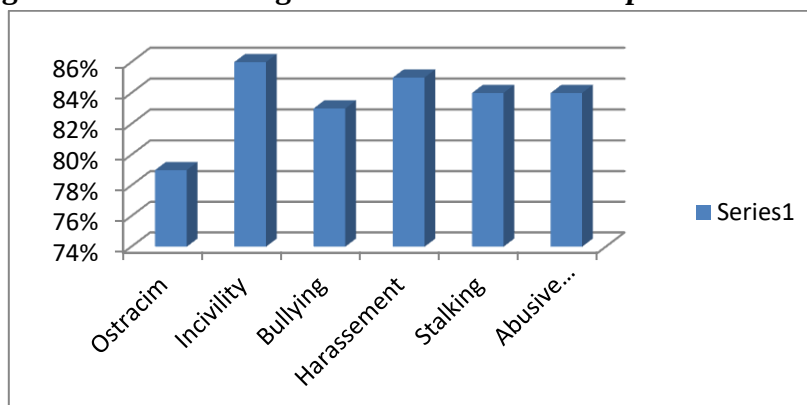
Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase%
$X > 81,27$	Tinggi	19	17%
$69,43 < X < 81,27$	Sedang	75	69%
$X < 69,43$	Rendah	15	14%
Total		109	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.7 ketahui bahwa *toxic workplace environment* pegawai di Instansi Kementerian Agama masuk pada kategori sedang dengan frekuensi 75 responden dan dengan skor interval 71– 74.

Kemudian untuk melihat hasil dari variabel *toxic workplace environment*, peneliti melakukan perbandingan untuk setiap indikator yang terdapat pada variabel *toxic workplace environment*. Adapun indikator pada variabel tersebut yaitu *ostracism*, *incivility*, *bullying*, *harasement*, *stalking* dan *abusive supervision*.

Diagram 4.2 Perbandingan Indikator Toxic Workplace Environment



Sumber: diolah dengan Excel 2025

Berdasarkan diagram 4.2, dapat diketahui indikator pada variabel *toxic workplace environment* yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa variabel *toxic workplace environment* pada indikator *ostracism* memperoleh persentase sebesar 79%, *incivility* memperoleh persentase 86%, *bullying* dengan persentase 83%, *harasement* dengan persentase 85%, *stalking* dengan persentase 84%, dan pada indikator *abusive supervision* dengan persentase 84%. Berdasarkan diagram tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator pada variabel *toxic workplace environment* yang memiliki persentase tertinggi yaitu sebesar 86%. Dari hasil tersebut rata-rata per indikator diatas, menunjukkan rata-rata keseluruhan indikator yaitu 84%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan penyebaran angket yang telah di uji validasi isi di peroleh 19 item pertanyaan angket yang valid untuk diberikan kepada 109 responden yang berasal dari Instansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan. Berdasarkan penyebaran tersebut, dapat diketahui bahwa *toxic workplace environment* masuk pada kategori sedang dengan frekuensi sampel 75 responden dengan hasil persentase 69%. Adapun skor rata-ratanya yaitu 75.35.

b. *Quiet-quitting*

Hasil analisis statistik deskriptif berkaitan dengan skor variabel sikap konstruktif. Untuk memperoleh gambaran karakteristik distribusi skor pegawai selengkapnya dapat dilihat dari tabel tersebut.

Tabel 4.8 Statistik Skor Variabel *Quiet-Quitting*

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	109
Rata-rata	78.63
Median	79
Std. Deviation	7.55
Variance	56.98
Range	35
Minimum	58
Maximum	93

Sumber: data diolah dengan excel 2025

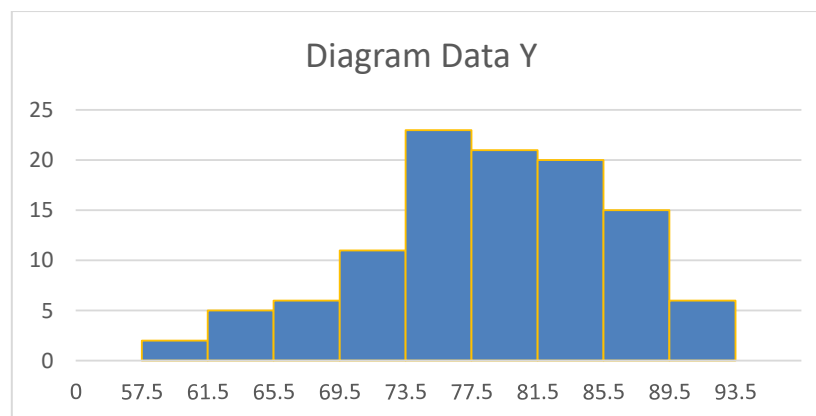
Berdasarkan tabel 4.8 untuk variabel *quiet-quitting* menunjukkan bahwa rata-rata (*mean*) yaitu 78.63, *standar deviation* 7.55, median 79, *range* 35, minimum 58, maximum 93 dan *variance* yaitu 56.98. Selanjutnya, perolehan hasil analisis dari statistik deskriptif variabel *quiet-quitting* dimasukkan pada tabel distribusi frekuensi untuk melihat skor penyebaran data, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel *Quiet-Quitting*

Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
58 – 61	2	1.83%	1.83%
62 – 65	5	4.59%	6.42%
66 – 69	6	5.50%	11.93%
70 – 73	11	10.09%	22.02%
74 – 77	23	21.10%	43.12%
78 – 81	21	19.27%	62.39%
82 – 85	20	18.35%	80.73%
86 – 89	15	13,76%	94.50%
90 - 93	6	5.50%	100.00%
	109	100%	

Sumber: Diolah dengan Excel 2025

Histogram distribusi frekuensi untuk variabel *quiet-quitting*, yaitu sebagai berikut :

Diagram 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Y

Histogram 4.3, menunjukkan bahwa frekuensi tertinggi ada pada rentang nilai 74–77 dengan jumlah 23 responden atau 21.10%. Sedangkan frekuensi terendah ada pada rentang 58–61 dengan frekuensi 2 atau 1.83%.

Adapun hasil dari perhitungan distribusi *quiet-quitting* diperoleh kategori variabel *quiet-quitting* sebagai berikut:

Tabel 4.10 Perolehan Frekuensi dan Persentase Kategori Quiet-Quitting

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase%
$X > 86,18$	Tinggi	19	17%
$71,08 < X < 86,18$	Sedang	73	67%
$X < 71,08$	Rendah	17	16%
Total		109	100%

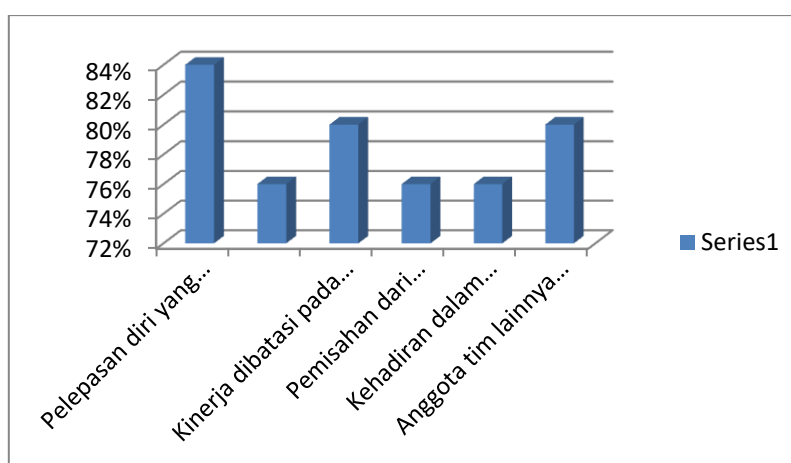
Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa *quiet-quitting* pegawai di Instansi Kementerian Agama masuk pada kategori sedang dengan frekuensi 73 responden dan dengan skor interval 74–77.

Kemudian untuk melihat hasil dari variabel *toxic workplace environment*, peneliti melakukan perbandingan untuk setiap indikator yang terdapat pada variabel *toxic workplace environment*. Adapun indikator pada variabel

tersebut yaitu pelepasan diri yang berlangsung terus menerus, penarikan diri dari segala percakapan, tugas, dan aktivitas yang tidak di perlukan, kinerja dibatasi pada persyaratan minimum, pemisahan dari anggota tim lainnya, kehadiran dalam rapat tanpa partisipasi, dan anggota tim lainnya menyatakan beban kerja mereka meningkat pesat.

Diagram 4.4 Perbandingan Indikator *Quiet-quitting*



Berdasarkan diagram 4.4, dapat diketahui indikator pada variabel *quiet-quitting* yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa variabel *quie-quitting* pada indikator pelepasan diri yang terus menurun memperoleh persentase sebesar 84%, penarikan diri dari segala percakapan, tugas dan aktivitas yang tidak diperlukan memperoleh persentase 76%, kinerja yang dibatasi pada persyaratan minimum dengan persentase 80%, pemisahan dari anggota tim lainnya dengan persentase 76%, kehadiran dalam rapat tanpa partisipasi dengan persentase 76%, dan pada indikator anggota tim lainnya menyatakan beban kerja mereka meningkat dengan persentase 80%. Berdasarkan diagram tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator pada

variabel *quiet-quitting* yang memiliki persentase tertinggi yaitu sebesar 84%. Dari hasil tersebut rata-rata per indikator diatas, menunjukkan rata-rata keseluruhan indikator yaitu 79%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan penyebaran angket yang telah di uji validasi isi di peroleh 20 item pertanyaan angket yang valid untuk diberikan kepada 109 responden yang berasal dari Instansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan. Berdasarkan penyebaran tersebut, dapat diketahui bahwa *queit-quitting* masuk pada kategori sedang dengan frekuensi sampel 73 responden dengan hasil persentase 67%. Adapun skor rata-ratanya yaitu 78.63.

c. Uji Statistik inferensial

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dasar dari pengambilan keputusan uji normalitas adalah dengan melihat nilai signifikannya, jika nilai sig lebih besar ($>$) dari 0,05 maka data dapat dikatakan normal dan sebaliknya jika nilai sig lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka data tersebut tidak normal. Hasil uji normalitas dilakukan dengan rumus *Kolmogorov-Smirnov test* melalui *IMB SPSS for windows ver.20*.

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas pada Variabel X terhadap Variabel Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	7.15561250
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.036
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.661
Asymp. Sig. (2-tailed)		.774

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data yang diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* melalui *IMB SPSS for windows ver. 20*, ialah nilai signifikan sebesar 0,774 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,774 > 0,05$ jadi, data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas data

Berikut adalah uji linearitas melalui program *SPSS for windows ver. 20*, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Quiet-quitting * Toxic Workplace Environment	Between Groups	(Combined)	1952.714	24	81.363	1.627	.054
		Linearity	623.420	1	623.420	12.467	.001
		Deviation from Linearity	1329.295	23	57.795	1.156	.308
	Within Groups		4200.607	84	50.007		
	Total		6153.321	108			

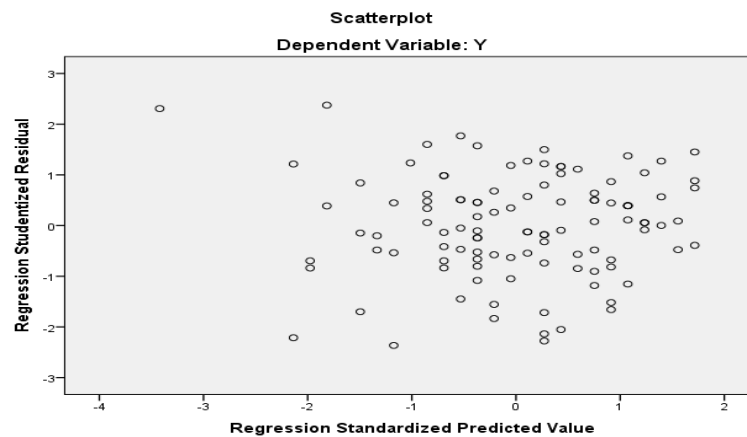
Sumber: Data diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji linearitas, maka di peroleh sig adalah 0,308 berarti dalam hal ini sig lebih besar dari α ($0,308 > 0,05$), sehingga dapat diketahui bahwa *toxic workplace environment* terhadap *quiet-quitting* memiliki hubungan yang linear.

c. Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik stterplot penyebaran data tidak teratur dan tidak membuat pola tertentu maka kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS 2025

Dari hasil uji heteroskedastitas di atas menggunakan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0 pada Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas penyebaran data tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

2. Uji Hipotesis
 - a. Uji Regresi Linear Sederhana

Rumus regresi linear sederhana, yaitu:

$$\hat{Y} = a + b X$$

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48.045	8.834		5.439	.000
Toxic Workplace Environment	.406	.117	.318	3.473	.001

a. Dependent Variable: Quiet-quitting

Sumber: data diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.13, hasil output SPSS maka dapat dirumuskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 48,045 + 0,406 x$$

Persamaan regresi linear sederhana diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 48,045, hal ini berarti bahwa *quiet-quitting* akan sebesar 48,045 jika *toxic workplace environment* sama dengan nol. Hal ini dapat dijelaskan bahwa *quiet-quitting* akan menurun jika tidak ada *toxic workplace environment*.

Variabel *toxic workplace environment* mempunyai pengaruh terhadap *quiet-quitting*, dengan koefisien regresi sebesar 0.406. Hal ini menunjukkan bahwa apabila *toxic workplace environment* meningkat 100 persen maka *quiet-quitting* akan meningkat sebesar 40.6% dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Nilai signifikan (sig) sebesar 0,001, nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 maka secara simultan *toxic workplace environment* memiliki pengaruh positif terhadap *quiet-*

quitting adalah signifikan. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Adapun hasil uji t untuk melihat pengaruh antara *toxic workplace environment* terhadap *quiet-quitting* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Uji Hasil t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48.045	8.834		5.439	.000
1 Toxic Workplace Environment	.406	.117	.318	3.473	.001

a. Dependent Variable: Quiet-quitting

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat nilai t hitung sebesar $3.473 > 1.659$, sedangkan p value sebesar 0,001, sehingga p value $0,001 < 5\%$ ($0,001 < 0,05$), artinya ada pengaruh signifikan variabel *toxic workplace environment* terhadap *quiet-quitting*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *toxic workplace environment* maka *quiet-quitting* yang dirasakan pegawai akan tinggi, begitupun sebaliknya.

b. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang dapat dilihat dari tabel *R-Square*.

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X Terhadap Variabel Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.318 ^a	.101	.093	7.189

a. Predictors: (Constant), Toxic Workplace Environment

Sumber: data diperoleh dari SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.15 , menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,101. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,101 atau sama dengan 10.1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel *toxic workplace environment* berpengaruh terhadap *quiet-quitting* sebesar 10.1%. Sedangkan 89,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar model regresi atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistik deskriptif pada variabel *toxic workplace environment* yang disebar ke 109 pegawai Kementerian Agama menunjukkan rata-rata sebanyak 75.35 yang artinya *toxic workplace environment* di Instansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan masuk pada kategori sedang, di mana mayoritas pegawai merasakan perilaku *incivility* atau ketidaksopanan. Fenomena ini sejalan dengan teori stres kerja menurut Lazarus dan Flokman, bahwa stres muncul pada penilaian individu terhadap suatu situasi yang dianggap

mengancam dan penilaian terhadap kemampuan dalam mengatasi sesuatu.⁷⁴ Hal ini, pada indikator *incivility* meskipun dianggap perilaku yang ringan, dapat dipersepsikan sebagai ancaman terhadap harga diri dan martabat, terutama ketika hal tersebut terjadi berulang kali, sehingga ketika pegawai merasa tidak mampu atau tidak memiliki dukungan untuk mengatasi hal tersebut, maka stres akan muncul dan dapat menyebabkan pegawai menarik diri secara emosional dari lingkungan kerja dan dapat menimbulkan *quiet-quitting*.

Adapun berdasarkan hasil pengujian statistik deskriptif pada variabel *quiet-quitting* pada angket yang disebar ke 109 pegawai Kementerian Agama Sulawesi Selatan menunjukkan rata-rata sebanyak 78,63 yang artinya *queit-quitting* di Instansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan masuk pada kategori sedang, di mana mayoritas pegawai melakukan pelepasan diri secara terus menerus yang artinya pegawai secara perlahan melepaskan diri secara emosional dari tugas dan tanggung jawab mereka. Penelitian ini sejalan dengan teori *Job Withtdrwal* menurut Hulin, yang mengatakan bahwa penarikan diri merupakan serangkain proses perilaku melepaskan diri secara perlahan dari tugas dan tanggung jawab.⁷⁵ Sedangkan menurut Robinson, *quiet-quitting* adalah bentuk penurunan semangat atau keterlibatan pegawai yang di mana pegawai hanya bekerja secara minimum

⁷⁴M K Dr. Tri Niswati Utami, S.K.M.M.K. Susilawati, and S.S.T.M.K. Delfriana Ayu A., *Manajemen Stress Kerja Suatu Pendekatan Integrasi Sains Dan Islam* (Merdeka Kreasi Group, 2022), <https://books.google.co.id/books?id=2rN0EAAAQBAJ>.

⁷⁵Judge, Timothy A: Hulin, Charles “Job Satisfaction And Subjective Well-Being As Determinants Of Job Adaption.,” in *Academy of Management Proceedings*, vol. 1992 (Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510, 1992), 222–26.

saja.⁷⁶ Hal ini dilihat pada indikator pelepasan diri yang terus menerus memiliki skor tertinggi dari indikator lainnya. Pelepasan diri yang terus menerus merupakan kondisi pegawai yang secara bertahap melepaskan tanggungjawab tetapi masih mempertahankan pekerjaan mereka, sehingga hal tersebut memiliki dampak terhadap *quiet-quitting* pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian statistik inferensial di ketahui bahwa *toxic workplace environment* menunjukkan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $3.473 > 1.659$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, yang berarti variabel *toxic workplace environment* secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *quiet-quitting* pegawai Kementerian Agama Sulawesi Selatan, yang dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Di mana pada uji t ditemukan 10.1%. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh berlian dkk, mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang beracun memiliki dampak terhadap komitmen organisasi.⁷⁷ Dalam hal ini, lingkungan yang beracun sangat mempengaruhi diri dan individu yang lainnya dalam pekerjaan dan dapat menimbulkan perilaku *quiet-quitting*.

Toxic workplace environment memiliki dampak terhadap semangat kerja pegawai, menurunkan produktivitas kerja, dan dapat mengakibatkan stres yang di mana dapat dilihat pada indikator *toxic workplace environment* yang memiliki pengaruh yang tinggi yaitu pada indikator *incivility* atau ketidaksopanan. *Incivility* pada lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai di mana pegawai

⁷⁶ Robinson, Bryan, "6 Signs That A 'Quiet Quitter' Is Among Your Employees And What To Do About It."

⁷⁷ Alimmah, Adawiyah, and ..., "Quiet Quitting Phenomenon among Gen Z: The Influence of Toxic Workplace Environment on Quiet Quitting Moderated by Organizational Commitment."

merasakan adanya perilaku secara verbal dengan ucapan-ucapan yang dilontarkan oleh pegawai lain bernada merendahkan yang sebenarnya tidak memicu konflik tetapi hal tersebut dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman atau tertekan, sehingga hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi kerja dan juga dapat berdampak pada kesehatan mental dan hubungan profesional di lingkungan kerja.

Adapun beberapa pegawai juga merasa tidak dihormati oleh sesama rekan kerja yang di mana bentuk perlakuan yang dialami yaitu berupa pendapat yang tidak di terima oleh rekan kerja atau atasan, merasa diabaikan saat melakukan diskusi atau rapat, dan adanya pemberian tugas tanpa pertimbangan yang adil. Hal ini dapat menimbulkan rasa kecewa dan dapat menurunkan semangat kerja, sehingga jika dibiarkan secara terus menerus tanpa mendengarkan pendapat sesama rekan kerja, maka hal tersebut dapat berpotensi menciptakan lingkungan yang tidak sehat serta menurunkan kualitas hubungan antarpegawai.

Berdasarkan indikator *toxic workplace environment* yaitu *incivility* yang sangat memiliki dampak besar terhadap lingkungan kerja pegawai, di mana pegawai merasa tidak dihargai di tempat kerja dapat memicu timbulnya rasa kurang percaya diri, kurang semangat sehingga dapat menimbulkan perilaku *quiet-quitting*. Selain dari indikator *incivility* yang memiliki dampak besar di lingkungan kerja, adapun indikator lain juga dapat membuat pegawai merasa stres dan dapat menurunkan produktivitas kerja yaitu *harassment* yang di mana pegawai mengalami adanya perlakuan yang kurang pantas atau menerima komentar negatif dari rekan kerja. Kemudian ada indikator *stalking*, *abusive*

supervision, *bullying* dan *ostracism*, juga dapat menimbulkan menurunnya produktivitas, stres dan juga menimbulkan perilaku *quiet-quitting*.

Quiet-quitting merupakan perilaku yang secara perlahan menarik diri dari tugas dan tanggungjawab, di mana *quiet-quitting* ini merupakan dampak dari lingkungan kerja yang beracun, stres kerja, dan penurunan motivasi kerja pegawai. Pada indikator *quiet-quitting* yang sering dilakukan oleh pegawai yaitu pelepasan diri yang berlangsung terus menerus. Pelepasan diri yang berlangsung terus menerus merupakan perilaku negatif, di mana pegawai merasa kehilangan ketertarikan emosional terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Tindakan ini merupakan tindakan yang di mana suatu pekerjaan memberikan rasa antusias dan kepuasan, sedangkan tindakan ini dirasakan terasa hambar dan membebani. Ketidaknyaman yang muncul dari lingkungan kerja, seperti adanya tekanan yang berlebihan kurangnya apresiasi atau adanya hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja maupun atasan. Secara emosional ini akan membuat pegawai merasa lepas dari tanggungjawab yang dilakukan, di mana ini berdampak pada penurunan motivasi, keterlibatan, dan performa kerja secara keseluruhan.

Selain dari indikator sebelumnya, adapun indikator yang juga sama-sama memberikan dampak dari perilaku *quiet-quitting* ini ialah kinerja yang dibatasi pada persyaratan minimum dan anggota tim lainnya menyatakan beban kerja mereka meningkat. Pada kedua indikator ini setelah indikator sebelumnya yang paling banyak dilakukan pegawai, pegawai juga mengeluhkan beban kerja mereka meningkat, di mana pegawai merasa tugas-tugas yang seharusnya menjadi tanggungjawab bersama justru dilimpahkan secara tidak merata. Kondisi

ini tidak hanya membuat pegawai merasa lelah fisik, tetapi juga berdampak pada kejenuhan dan penurunan semangat kerja. Secara jangka panjang hal tersebut dapat memicu stres dan memperburuk suasana kerja. Adapun indikator lainnya yaitu pemisahan dari anggota tim lainnya, penarikan diri dari segala percakapan, tugas, dan aktivitas yang tidak diperlukan dan kehadiran dalam rapat tanpa partisipasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat dilihat bahwa *toxic workplace environment* memiliki pengaruh terhadap *quiet-quitting*, di mana ketika lingkungan kerja yang beracun dapat membuat pegawai merasa stres, menurunnya produktivitas kerja dan menurunkan semangat kerja, hal tersebut akan dapat berdampak munculnya perilaku *quiet-quitting* pegawai, di mana pegawai akan bekerja secara minimum saja tanpa menunjukkan kontribusi yang lebih. Dengan demikian, untuk mencegah perilaku tersebut maka manajemen sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang sehat, membangun komunikasi yang baik, memberikan penghargaan atau apresiasi, serta memperhatikan kesejahteraan pegawai.

Adapun keterbatasan pada penelitian ini, ialah adanya keterbatasan dalam menjangkau kabupaten yang ada di seluruh Provinsi Sulawesi Selatan, adanya keterbatasan dalam waktu penelitian, serta keterbatasan dalam mengumpulkan responden penelitian yang mana seharusnya pada penelitian ini ada 235 sampel tetapi hanya 109 pegawai yang mengisi kuesioner peneliti, sehingga pada penelitian ini disederhanakan yang seharusnya seluruh instansi yang berada di

bawah naungan kementerian agama menjadi beberapa naungan saja yaitu Kantor Kementerian Agama, KUA dan Madrasah.

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, adapun proyeksi untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam terkait faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi fenomena *quiet-quitting* pegawai, serta lebih memperluas jangkauan responden penelitian agar lebih generalisasi.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dan hasil pengolahan data tentang *quiet-quitting*:dampak dari *toxic workplace environment* di Instansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan. Selanjutnya, penulis menyimpulkan:

1. Berdasarkan pada variabel *toxic workplace environment* di Instansi Kementerian Agama di temukan bahwa 69% pegawai Kementerian Agama merasakan *toxic workplace environment* atau *toxic workplace environment* berada pada kategori sedang.
2. Berdasarkan pada variabel *quiet-quitting* di Instansi Kementerian Agama di temukan bahwa fenomena *quiet-quitting* masuk pada ketegori sedang atau 67% pegawai pada Kementerian Agama menerapkan perilaku *quiet-quitting*.
3. Berdasarkan hasil perhitungan uji R^2 diperoleh sebesar 0.101 atau 10.1%. Artinya *toxic workplace environment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *quiet-quitting* pegawai dan 89.9% dijelaskan pada variabel di luar dari penelitian. Berdasarkan hasil dari t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $3.473 > 1.659$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa *toxic workplace environment* memiliki pengaruh terhadap *quiet-quitting* pegawai Kementerian Agama Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukan *toxic workplace environment* memiliki pengaruh yang di mana jika lingkungan buruk maka dapat membuat

pegawai kurang nyaman dalam bekerja, tidak bersemangat, stres pegawai akan meningkat, dan dapat menurunkan produktivitas pegawai sehingga hal tersebut memicu timbulnya perilaku *quiet-quitting* yang di mana pegawai secara perlahan akan menghindari rekan kerja, menurunnya produktivitas serta secara perlahan pegawai akan melapas tanggungjawab tetapi masih mempertahankan pekerjaan.

B. Saran

1. Bagi Lembaga

Lembaga diharapkan mulai membangun budaya kerja yang sehat dan sportif dengan cara memperkuat komunikasi dua arah, menciptakan lingkungan kerja yang baik, serta melakukan evaluasi rutin terhadap iklim organisasi dan kepuasan pegawai juga penting dilakukan guna mencegah berkembangnya lingkungan kerja yang *toxic*.

2. Bagi Pegawai

Pegawai disarankan untuk lebih proaktif dalam mengelola stres kerja dan berani dalam menyuarakan apresiasi secara bijak. Membangun solidaritas dan komunikasi yang sehat antar rekan kerja juga dapat membantu mengurangi potensi konflik dan rasa keterasingan dalam sebuah tim.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas jangkauan responden pada penelitian agar hasil yang diperoleh lebih generalisabel. Selain itu, disarankan untuk menggunakan penelitian campuran agar pemahaman terhadap fenomena *quiet-quitting* dan pengaruh lingkungan kerja yang *toxic* bisa lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abha Thakur. "Quiet Quitting- The New Corporate Trend." *International Journal For Multidisciplinary Research* 6, no. 1 (2024). <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i01.12486>.
- Afrahi, Bahare, et al. "Work Disengagement: A Review of the Literature." *Human Resource Management Review* 32, no. 2 (2022). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100822>.
- Ali, Hapzi, Istianingsih Sastrodiharjo, and Farhan Saputra. "Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi (Studi Literature Review)." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1, no. 1 (2022): 83–93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>.
- Alimmah, B B, W R Adawiyah, and ... "Quiet Quitting Phenomenon among Gen Z: The Influence of Toxic Workplace Environment on Quiet Quitting Moderated by Organizational Commitment." *Proceeding of ...*, 2023. <http://www.jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/3910%0Ahttp://www.jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/viewFile/3910/2609>.
- Ayu Permata Sari, and Suryelita Suryelita. "Uji Validitas E-Modul Struktur Atom-Keunggulan Nanoteknologi Sesuai Kurikulum Merdeka Untuk Peserta Didik SMA/MA Fase E." *Jurnal Pendidikan Mipa* 13, no. 1 (2023): 235–142. <https://doi.org/10.37630/jpm.v13i1.867>.
- Balqist, Jasmine, Asep Muhamad Ramdan, and Resa Nurmala. "Dampak Tekanan Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Toxic Terhadap Kinerja Karyawan." *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi* 13, no. 2 (2023): 50–61. <https://doi.org/10.24929/feb.v13i2.2608>.
- Basyir, Hikmat, Dkk. *Tafsir Muyassar 1: Memahami Al-Qur'an Dengan Terjemahan Dan Penafsiran Paling Mudah*. Cetakan 1. Darul Haq, 2016.
- Batjo, Nurdin. "Pengunduran Diri Karyawan Pada Pt. Sarihusada Generasi Mahardika." *Al-Amwal : Journal of Islamic Economic Law* 7, no. 1 (2022): 1–27. <https://doi.org/10.24256/alw.v7i1.2473>.
- Bulut, Meryem Berrin, Oğulcan Tanrıverdi, Muhammed Refik Tekeli, Nisanur Yıldızeli, Nisa Nur Ünal, and Ceren Çolak. "Unveiling the Hushed Rebellion! Exploring the Concept of Quiet Quitting in the Modern Workplace: Development and Validation of Quiet Quitting Scale." *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)* 16, no. 30 (2024): 198–223. <https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.1444762>.
- Dr. Pramudianto M. Min., M.M.A.C.C. *Check Point - Bagaimana Budaya Mampu Melejitkan Kinerja Perusahaan*. Elex Media Komputindo, 2021. <https://books.google.co.id/books?id=ARoeEAAAQBAJ>.

- Dr. Tri Niswati Utami, M K, S.K.M.M.K. Susilawati, and S.S.T.M.K. Delfriana Ayu A. *Manajemen Stress Kerja Suatu Pendekatan Integrasi Sains Dan Islam*. Merdeka Kreasi Group, 2022.
<https://books.google.co.id/books?id=2rN0EAAAQBAJ>.
- Eliza Rahmah Prahestiwi, Asep Saepudin, Nike Kamarubiani. “Jurnal Pendidikan Dan Konseling.” *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4, no. 4 (2022): 1349–58.
- Fikri, Rian, M Halwin Mujahidin, Nuril Anwar Sutisna, and Najla Kamilatun Najat. “Dinamika Komunikasi Korporasi Dalam Meningkatkan Keterlibatan Karyawan Generasi Z.” *Education and Social Science Journal* 1, no. 2 (2024): 107–18. <https://naluriedukasi.com/index.php/eticjournal/index>.
- Gianie. “Fenomena ”Great Resignation” Dan ”Quiet Quitting”, Apakah Terjadi Di Indonesia?” www.kompas.com, 2022.
<https://www.kompas.id/baca/riset/2022/09/13/fenomena-great-resignation-and-quiet-quitting-apakah-terjadi-di-indonesia>.
- Gun, Ibrahim. “Mediating Effect of Job Burnout on the Relationship Between Organisational Mediating Effect of Job Burnout on the Relationship Between Organisational Support and Quiet Quitting in Nurses,” no. November (2024). <https://doi.org/10.1111/jan.16599>.
- Gün, İbrahim, Habip Balsak, and Fatma Ayhan. “Mediating Effect of Job Burnout on the Relationship Between Organisational Support and Quiet Quitting in Nurses.” *Journal of Advanced Nursing*, no. November (2024). <https://doi.org/10.1111/jan.16599>.
- Harianto, Alinda. “Mengenal Fenomena Quiet Quitting Yang Sedang Tren Di Dunia Kerja.” www.kompas.com, 2022.
<https://www.kompas.com/tren/read/2022/08/31/200500965/mengenal-fenomena-quiet-quitting-yang-sedang-tren-di-dunia-kerja?page=all#page2>.
- Harter, Jim. “Is Quiet Quitting Real?” www.gallup.com, 2023.
<https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>.
- Hiltunen, Heidi. “Quiet Quitting Phenomenon in Finnish Aviation Industry,” 2023, 1–44.
https://www.theseus.fi/handle/10024/794236%0Ahttps://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/794236/Hiltunen_Heidi.pdf?sequence=2.
- Hulu, Darmawan, Arianto Lahagu, and Eliagus Telaumbanua. “Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias.” *Jurnal EMBA* 10, no. 4 (2022): 1480–96.
- I Wayan Widana, Putu Lia mMuliani. *Uji Prasyarat Analisis*. Edited by Teddy Fiktorius. Klik Media, 2020.

- Ida, Suryani Wijaya. "Komunikasi Interpersonal Dan Iklim KomIda, S. W. (2013). Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Komunikasi Dalam Organisasi (Ida Suryani Wijaya) Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Komunikasi Dalam Organisasi. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 14(1), 115–126. Unikasi Dala." *Jurnal Dakwah Tabligh* 14, no. 1 (2013): 115–26.
- Jabani, Muzayyanah, and Dzulkarnain Lubis Andri. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Islam (Studi Pada PT. Bosowa Berlian Motor Kota Palopo)." *Journal Of Institution And Sharia Finance* 3 (n.d.): 125–46.
- Janna, Nilda Miftahul, and Herianto Herianto. "Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS," 2021.
- Judge, Timothy A: Hulin, Charles. "Job Satisfaction And Subjective Well-Being As Determinants Of Job Adaption." In *Academy of Management Proceedings*, 1992:222–26. Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510, 1992.
- Kahn, William A. "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work." *Academy of Management Journal* 33, no. 4 (1990): 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>.
- Kaso, Nurdin, and Sudirman Sudirman. "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di Madrasah Aliyah Negeri." *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran* 4, no. 3 (2021): 749–66. <https://doi.org/10.30605/jsgp.4.3.2021.1517>.
- Kinari, D S. *Burnout: Kirain Lelah Biasa, Ternyata Lelah Fisik, Mental, Dan Emosional. Anak Hebat Indonesia*, 2023. <https://books.google.co.id/books?id=r57iEAAQBAJ>.
- Kurniawan, Shelvy, Farras Ammar Bamumin, and Kevin Novaldi Kusnandar. "The Effect of Toxic Workplace Environment on Employee Performance Mediated by Employee Engagement and Work Stress Among F&B Employees in Jakarta." *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)* 5, no. 2 (2023): 127–36. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v5i2.9729>.
- Laila¹, Aizzatul, and Wahyu Eko Pujiyanto². "Pekerja Perempuan Gen Z: Lingkungan Kerja Toxic Dan Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Individu (Spiritualitas Di Tempat Kerja Sebagai Variabel Moderasi)." *Economics & Education Journal* 6, no. 1 (2024): 78–93. <http://ejurnal.budiutomomalang.ac.id/index.php/ecoducation>.
- Larasati, Nike, and Wisnu Prajogo. "The Relationship Of Toxic Workplace Environment, Job Stress, Employee Life Satisfaction And Productivity With Gender And Tenure As Moderating." *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)* 6, no. 3 (2022): 2604–13.

- Larasati, Nike, Suprayitno Suprayitno, and Rina Susanti. "Hubungan Toxic Workplace Environment, Occupational Stress Dan Quality Of Work Life Yang Dimoderasi Oleh Organizational Support." *Jurnal Ilmiah Edunomika* 8, no. 1 (2024).
- Leppelin, Zaid. *On Quiet Quitting*. Amerika: [www.tiktok.com](https://vt.tiktok.com/ZSYaYopBE/), 2022. <https://vt.tiktok.com/ZSYaYopBE/>.
- Lord, Jonathan. "Quiet Quitting Is Just a New Name for an Old Reality." *The Conversation*, no. September (2022): 7–10. <https://salford-repository.worktribe.com/output/1562610/quiet-quitting-is-a-new-name-for-an-old-method-of-industrial-action>.
- Mahand, Thalmus, and Cam Caldwell. "Quiet Quitting – Causes and Opportunities." *Business and Management Research* 12, no. 1 (2023): 9. <https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9>.
- Mohammadi, Hazratgul, Heidar Ahmadi, and Ebrahim Rajabpour. "Impact Of Toxic Work Environment On Quiet Quitting With Psychological Capital Mediation." *Journal of Strategic Human Resource Management* 13, no. 1 (2024).
- Naharini, Sintani, Arif Rahman, and Ali Azis. "Manajemen Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan." *Mabrur: Academic Journal of Hajj and Umra* 1, no. 2 (2023): 125–36. <https://doi.org/10.15575/mjhu.v1i2.26448>.
- Öztürk, Esra, Özgür Uğur Arikan, And Metin Ocak. "Understanding Quiet Quitting: Triggers, Antecedents and Consequences." *Uluslararası Davranış, Sürdürülebilirlik ve Yönetim Dergisi* 10, no. 18 (2023): 57–79. <https://doi.org/10.54709/jobesam.1299018>.
- Pokhrel, Sakinah. "No TitleEAEENH." *Ayan* 15, no. 1 (2024): 37–48.
- Risjad, Ivan, and Cholichul Hadi. "Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Generasi Millennial," 2023. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>.
- Robinson, Bryan, Ph.D. "6 Signs That A 'Quiet Quitter' Is Among Your Employees And What To Do About It," 2022. www.forbes.com.
- Saputra, Agung Aditya. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Technomedia Journal* 7, no. 1 (2021): 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>.
- Sentoso, Antony. "Enrichment: Journal of Management The Effect of Toxic Workplace Environment Mediated by Organizational Culture, Work Environment, Organizational Support and Employee Well-Being on Employee Engagement in the Hospitality." *Enrichment: Journal of*

Management 12, no. 5 (2022).

Shafini, Nur, Mohd Said, Siti Nur, Barakah Mohamad, Amin Mat, Farah Ahlami Mansor, and Ahmad Suffian Mohd. "The Toxic Workplace Environment and Employees ' Engagement among KELAS Al-Quran Dan Fardu Ain (KAFA) Teachers in Terengganu" 12, no. 2 (2023): 50–60. <https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v12-i2/16671>.

Shaleh, Mahadin, and S Pd Firman. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur, 2018.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.

Tria Arresti, Fatma, and Muchamad Zamroni. "Quick Quite Sebagai Solusi Perceraian Karena Kesibukan." *Jurnal Ahwal Al-Syakhshiyah* 2, no. 2 (2023): 1–15. <https://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article/view/16119/10665>.

Tanal, Ali Nahrudin. "ONIM: Jurnal Sosial Keagamaan Spiritualitas Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Guru Madrasah : Di, Studi, Konteks Sosial-keagamaan Tana Toraja" 5 (2024): 96–119. <https://doi.org/10.53491/porosnim.v5i2.1412>.

Tsabitah, Anisa Hasna, and Puti Archianti Widiasih. "Makna Kerja Sebagai Moderator Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Intensi Turnover." *Antroposen: Journal of Social Studies and Humaniora* 3, no. 1 (2024): 38–46. <https://doi.org/10.33830/antroposen.v3i1.6994>.

Wahyuningsih, Sri. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen* 3, no. 2 (2018): 1–10.

Yikilmaz, İbrahim. "Quiet Quitting: A Conceptual Investigation." *Anadolu 10th International Conference on Social Science*, no. October (2022): 978–605. www.anadolukongre.org.

L

A

M

P

I

R

A

N

1. Lembar Validasi Instrument

LEMBAR VALIDASI PANDUAN WAWANCARA

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : VII
Nama : Husnul Hikmah

Petunjuk

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: "*Quiet-Quitting: Dampak Dari Toxic Workplace Environment* di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sulawesi Selatan.", peneliti menggunakan instrumen kuesioner. Untuk itu, peneliti meminta kesediaan Bapak/ibu untuk menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Dimohon agar Bapak/ibu memberikan penilaian terhadap instrumen kuesioner yang telah dibuat sebagaimana terlampir.
2. Untuk tabel tentang *Aspek yang Dinilai*, dimohon Bapak/ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom penilaian sesuai dengan penilaian Bapak/ibu.
3. Untuk *Penilaian Umum*, dimohon Bapak/ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi, atau menuliskannya pada kolom *Saran* yang telah disiapkan.

Kesediaan Bapak/ibu dalam memberikan jawaban secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/ibu, peneliti ucapkan banyak terima kasih.

Keterangan Skala Penilaian:

1. : berarti "kurang relevan"
2. : berarti "cukup relevan"
3. : berarti "relevan"
4. : berarti "sangat relevan"

Uraian Singkat:

Pedoman instrumen penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang "*Quiet-Quitting: Dampak Dari Toxic Workplace Environment* di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sulawesi Selatan."

No.	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
I.	Isi				
	1. Kesesuaian pertanyaan dengan kajian pustaka				✓
	2. Kejelasan pertanyaan			✓	
II.	Bahasa				
	1. Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	✓
	2. Menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami			✓	
	3. Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir				✓
	4. Menggunakan pertanyaan yang komunikatif			✓	

Penilaian Uraian:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-saran

1. Hapuskan pertanyaan berikut luar jangkauan kerja (contoh "dapatkah...")
2. Tambahkan pertanyaan berikut: Quiet getting...
contoh: Sy. bereaksi w/ beres / w/ tidak beres

Palopo, 24/01/2025

Validator

(.....)

No.	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
I.	Isi				
	1. Kesesuaian pertanyaan dengan kajian pustaka			✓	
	2. Kejelasan pertanyaan			✓	✓
II.	Bahasa				
	1. Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	
	2. Menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami				✓
	3. Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir				✓
	4. Menggunakan pertanyaan yang komunikatif				✓

Penilaian Uraian:

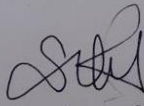
1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi benar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-saran

Perbaiki sesuai catatan dan sudah bisa digunakan

Palopo, Januari 2025

Validator,


(..... Submanikty, S.Pd, M.Pd.)

2. Lembar Instrumen penelitian

Intrumen Penelitian

“*Quiet-Quitting: dampak dari Toxic Workplace Environment di Instansi Kementerian Agama Sulawesi Selatan*”

Variabel X (*Toxic Workplace Environmnet*)

Nama Responden :

Umur :

Jenis Kelamin :

Jabatan/Posisi :

Lokasi Pekerjaan :

Petunjuk Pengisian

1. Pada angket ini terdapat pernyataan yang berkaitan dengan *Toxic Workplace Environment* di tempat kerja.
2. Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang sudah disediakan dan sesuai dengan pilihan pernyataan TP = Tidak Pernah, JR = Jarang, KD = Kadang-kadang, SR = Sering, dan SL = Selalu.

No .	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		TP	JR	KD	SR	SL
A.	<i>Ostracism</i>					
1.	Rekan kerja saya merasa tidak dianggap penting dalam keputusan kelompok di tempat kerja.					
2.	Rekan kerja tampak sengaja menjaga jarak dari saya secara sosial.					
3.	Rekan kerja saya cenderung menghindar tanpa alasan yang jelas.					
B.	<i>Incivility</i>					
4.	Saya sering mengalami perilaku kasar secara verbal dari rekan kerja tanpa alasan yang jelas.					
5.	Rekan kerja saya menunjukkan sikap tidak sopan atau merendahkan di lingkungan kerja.					
6.	Rekan kerja saya merasa diperlakukan tidak hormat oleh rekan kerja atau atasan.					
C.	<i>Bullying</i>					
7.	Rekan kerja saya merasa ditekan untuk					

	melakukan tugas yang berada di luar tanggung jawab.					
8.	Rekan kerja saya sering menjadi sasaran komentar negatif atau kritik berlebihan dari rekan kerja lainnya.					
9.	Saya pernah mengalami perlakuan yang mempermalukan dari rekan kerja atau atasan di depan orang lain.					
D.	<i>Harasement</i>					
10.	Saya pernah menerima komentar atau tindakan tidak pantas di tempat kerja.					
11.	Saya merasa tidak nyaman dengan perlakuan rekan kerja yang bersifat mengganggu.					
12.	Saya pernah mengalami perlakuan tidak pantas di lingkungan kerja.					
E.	<i>Stalking</i>					
13.	Saya merasa tidak nyaman karena seseorang sering mencari tahu tentang kehidupan pribadi.					
14.	Rekan kerja saya merasa di pantau atau diikuti aktivitas secara berlebihan.					
15.	Saya diawasi secara berlebihan baik secara langsung maupun melalui media sosial dari rekan kerja atau atasan.					
16.	Rekan kerja atau atasan mencoba menghubungi saya di luar jam kerja tanpa alasan yang jelas.					
F.	<i>Abusive supervision</i>					
17.	Rekan kerja saya merasa diperlakukan tidak adil oleh atasan.					
18.	Atasan saya tidak pernah menunjukkan sikap kasar atau tidak professional.					
19.	Atasan saya sering memberikan kritik dengan cara yang merendahkan atau memperlakukan saya.					

Keterangan :

- TP : Tidak Pernah
JR : Jarang
KD : Kadang-kadang
SR : Sering

SL : Selalu

Variabel Y (*Quiet-quitting*)

Nama Responden :

Umur :

Jenis Kelamin :

Jabatan/ Posisi :

Lokasi Pekerjaan :

Petunjuk Pengisian

1. Pada angket ini terdapat pernyataan yang berkaitan dengan *Quiet-quitting* di tempat kerja.
2. Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang sudah disediakan dan sesuai dengan pilihan pernyataan TP = Tidak Pernah, JR = Jarang, KD = Kadang-kadang, SR = Sering, dan SL = Selalu.

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		TP	JR	KD	SR	SL
A.	Pelepasan Diri yang Berlangsung Terus Menurus					
1.	Saya merasa semakin tidak peduli terhadap hasil pekerjaan.					
2.	Saya merasa kehilangan ketertarikan emosional terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					
3.	Saya cenderung tidak termotivasi untuk terlibat aktif dalam pekerjaan.					
4.	Saya merasa pekerjaan ini tidak relevan dengan tujuan hidup.					
B.	Penarikan Diri Dari Segala Percakapan, Tugas, Dan Aktivitas Yang Tidak Di Perlukan					
5.	Saya jarang berpartisipasi dalam kegiatan tambahan di tempat kerja.					
6.	Saya sering menghindari percakapan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.					
7.	Saya hanya menyelesaikan tugas yang benar-benar diwajibkan oleh atasan.					
C.	Kinerja Di Batasi Pada Persyaratan Minimum					
8.	Saya hanya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan permintaan minimum yang diberikan.					
9.	Saya tidak merasa perlu memberikan hasil kerja lebih dari yang dimintai.					
10.	Saya mengerjakan tugas dengan cara yang paling sederhana tanpa tambahan					

	usaha.					
11.	Saya tidak merasa perlu meningkatkan kualitas pekerjaan di luar yang diminta.					
D. Pemisahan Dari Anggota Tim Lainnya						
12.	Saya merasa jarang terhubung dengan anggota tim lain.					
13.	Saya lebih memilih bekerja sendiri daripada berkolaborasi dengan tim.					
14.	Saya jarang terlibat dalam percakapan atau diskusi tim.					
E. Kehadiran Dalam Rapat Tanpa Partisipasi						
15.	Saya sering hadir dalam rapat tanpa memberikan masukan apa pun.					
16.	Saya merasa tidak perlu berkontribusi aktif dalam diskusi selama rapat.					
17.	Saya cenderung hanya mendengarkan dalam rapat tanpa berbicara.					
18.	Saya merasa kehadiran saya di rapat lebih bersifat formalitas.					
F. Anggota Tim Lainnya Menyatakan Beban Kerja Mereka Meningkat Pesat						
19.	Rekan kerja saya sering mengeluhkan beban kerja tambahan yang harus mereka tanggung.					
20.	Saya merasa kontribusi saya tidak membantu meringankan beban kerja tim.					

Keterangan :

- TP : Tidak Pernah
- JR : Jarang
- KD : Kadang-kadang
- SR : Sering
- SL : Selalu

3. Lembar Tabulasi Jawaban Responden

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

No. R	Toxic Workplace Environment (X)																			Total
	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X 10	X 11	X 12	X 13	X 14	X 15	X 16	X 17	X 18	X 19	
1	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	2	2	5	76
2	4	4	4	5	5	2	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	72.2
3	1	1	1	3	5	5	1	3	5	3	1	5	5	3	1	5	1	4	5	55.1
4	3	5	5	1	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	76.95
5	5	3	1	4	5	4	3	3	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	3	72.2
6	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	2	4	62.7
7	1	1	1	3	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	64.6
8	3	4	2	5	5	4	3	5	5	5	2	5	3	5	5	4	5	5	5	76
9	5	4	1	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	80.75
10	3	5	1	5	5	5	1	5	3	3	5	5	2	5	5	5	5	5	3	72.2
11	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	76.95
12	2	2	5	3	3	5	3	3	3	5	3	5	4	3	5	5	2	5	4	66.5
13	3	4	5	5	3	5	4	4	4	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	76.95
14	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	81.7
15	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	82.65
16	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	2	5	2	4	4	5	5	5	5	73.15
17	5	4	2	5	5	2	5	4	4	5	5	5	4	2	2	5	4	2	5	71.25
18	4	5	4	5	5	2	5	4	4	5	5	4	4	3	2	5	3	3	5	73.15
19	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	4	3	5	3	5	5	3	74.1
20	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	79.8
21	5	5	3	1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	3	74.1
22	1	3	5	3	3	5	5	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	71.25
23	4	3	2	4	3	5	5	2	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	69.35

24	3	4	4	4	2	3	5	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	5	68.4
25	4	2	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	3	5	73.15
26	3	2	4	5	4	3	2	5	5	5	4	3	3	4	4	5	2	3	5	67.45
27	5	4	3	3	1	2	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	73.15
28	3	5	3	5	4	4	4	3	5	4	2	3	2	5	4	5	3	5	3	68.4
29	4	3	5	5	5	4	5	3	5	2	4	5	3	5	5	5	5	5	3	76.95
30	4	4	2	5	3	3	5	4	4	3	4	4	5	4	5	2	3	4	3	67.45
31	5	4	4	5	3	4	3	5	3	4	2	3	3	5	5	4	5	3	4	70.3
32	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	80.75
33	5	4	5	4	5	5	2	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	80.75
34	4	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5	80.75
35	2	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	2	4	5	3	5	3	73.15
36	5	4	4	4	3	5	5	2	5	5	3	5	4	3	2	4	3	5	5	72.2
37	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	3	5	3	2	5	4	75.05
38	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	83.6
39	4	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	80.75
40	3	5	5	5	5	4	4	2	5	5	4	3	4	4	5	5	5	3	5	76.95
41	3	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	2	5	4	5	5	3	5	77.9
42	4	5	4	5	5	2	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	78.85
43	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	3	4	3	4	4	5	5	4	5	77.9
44	5	5	3	4	4	5	2	3	3	4	2	2	4	5	5	5	4	5	5	71.25
45	4	2	2	5	4	4	4	1	4	4	4	5	2	5	4	5	3	3	2	63.65
46	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	2	5	75.05
47	5	4	5	5	3	5	5	3	4	5	3	4	5	3	5	5	4	5	3	76.95
48	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	78.85
49	4	3	5	5	4	2	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	76.95
50	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	82.65

51	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	85.5
52	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	84.55
53	3	3	3	4	4	4	2	2	5	4	4	2	5	3	4	5	4	3	4	64.6
54	4	5	3	5	5	2	5	3	5	3	3	4	5	5	4	4	3	4	5	73.15
55	2	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	80.75
56	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	83.6
57	3	3	4	4	3	4	4	4	5	2	5	3	5	5	3	5	5	3	4	70.3
58	4	5	2	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	78.85
59	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85.5
60	5	5	4	5	3	2	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	5	77.9
61	4	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	1	5	5	3	5	5	5	3	70.3
62	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	3	4	5	77.9
63	3	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	3	5	76
64	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	81.7
65	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	3	5	3	5	4	4	79.8
66	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	2	5	5	5	4	4	73.15
67	4	2	5	4	5	3	2	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	74.1
68	4	3	4	5	5	3	2	2	3	5	4	5	4	2	4	2	4	2	4	63.65
69	4	3	3	5	3	4	5	3	2	5	3	4	3	5	5	3	2	3	5	66.5
70	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	2	5	2	4	5	5	4	5	5	73.15
71	5	3	3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	81.7
72	5	2	5	5	5	1	3	3	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	71.25
73	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	1	5	76.95
74	5	3	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	74.1
75	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	82.65
76	3	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	4	4	76
77	4	5	3	5	4	3	3	5	5	4	2	3	5	5	2	3	2	5	4	68.4

78	4	5	5	5	5	4	2	4	5	5	2	3	5	5	3	2	4	5	3	72.2
79	4	2	4	5	5	2	4	5	5	3	4	3	5	4	4	4	5	2	4	70.3
80	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	2	4	5	4	5	73.15
81	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	83.6
82	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	85.5
83	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	2	4	5	76.95
84	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	3	5	5	3	3	5	73.15
85	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	2	3	4	5	4	5	3	5	76
86	4	5	2	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	3	5	4	3	4	75.05
87	3	3	3	3	5	3	5	2	3	5	2	3	2	2	4	5	4	4	5	62.7
88	5	5	4	5	5	4	4	3	3	5	3	5	4	4	2	5	4	5	2	73.15
89	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	81.7
90	5	3	5	4	5	2	5	5	1	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	74.1
91	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	82.65
92	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	79.8
93	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5	3	4	77.9
94	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	81.7
95	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	84.55
96	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	79.8
97	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	3	79.8
98	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	2	3	5	5	5	5	79.8
99	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	76.95
100	5	3	4	5	5	4	5	3	2	4	5	5	3	5	2	4	3	3	5	71.25
101	4	2	3	5	5	2	4	5	2	4	5	5	4	5	5	5	4	2	5	72.2
102	5	4	3	5	5	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	70.3
103	3	4	5	5	4	3	2	4	5	3	2	5	3	4	5	5	4	4	5	71.25
104	5	4	3	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	81.7

105	3	5	4	4	4	4	2	3	4	4	2	5	4	3	4	4	3	5	3	66.5
106	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	85.5
107	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	3	5	5	4	4	79.8
108	5	5	3	5	5	5	4	3	5	4	4	4	2	4	5	5	4	5	5	77.9
109	4	5	4	5	5	4	5	3	2	4	3	5	3	5	4	3	5	5	5	75.05

No. R	Quiet-quitting(Y)																				Total
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Y 16	Y 17	Y 18	Y 19	Y 20	
1	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	2	4	4	2	3	4	83
2	4	5	5	2	4	3	2	3	4	5	4	5	5	4	3	4	2	3	3	4	74
3	5	5	3	4	2	5	5	5	3	4	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	86
4	5	5	5	5	3	5	1	5	5	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	5	78
5	3	4	5	3	2	4	4	2	3	4	5	3	3	3	4	3	1	3	4	4	67
6	4	4	3	1	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	58
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	5	5	4	91
8	4	4	5	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	2	3	5	3	5	3	2	78
9	4	5	4	3	2	5	3	3	4	3	4	4	5	2	3	3	3	2	4	3	69
10	5	5	4	2	4	3	3	4	5	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	81
11	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	63
12	5	4	2	4	4	3	2	4	3	3	5	3	4	4	4	4	5	2	4	5	74
13	2	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	90
14	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	1	4	3	5	5	3	5	4	5	3	84
15	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	89
16	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	73
17	4	5	4	5	5	2	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	1	2	4	71
18	4	5	5	3	5	3	4	3	5	2	2	4	4	5	4	4	5	4	3	5	79
19	4	4	5	4	5	5	5	2	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	4	5	83
20	2	3	4	4	4	1	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	72
21	3	3	5	5	5	4	3	4	5	2	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	74
22	5	4	5	4	5	5	3	3	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	4	84
23	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	3	5	3	4	2	85
24	2	5	4	5	3	4	2	5	5	3	3	2	4	5	4	5	5	5	3	5	79

25	3	5	3	5	3	2	3	4	4	3	3	3	4	5	3	5	4	4	3	3	72
26	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	72
27	4	5	4	4	5	3	5	3	5	4	4	3	5	5	3	3	3	4	5	4	81
28	5	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	59
29	5	3	5	3	4	5	5	3	3	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	3	85
30	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	3	3	74
31	5	5	2	4	5	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	5	4	5	4	4	77
32	5	4	5	2	5	4	5	2	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	87
33	5	5	1	5	5	4	1	4	5	5	3	4	3	4	2	2	2	3	3	4	70
34	5	5	5	5	5	3	2	2	3	3	5	3	4	2	4	4	3	4	4	5	76
35	3	5	5	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	5	5	5	77
36	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	3	5	4	3	5	2	3	5	4	81
37	5	5	5	3	5	5	5	4	4	2	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	87
38	5	5	5	2	5	3	3	3	5	2	5	4	4	5	3	5	5	5	5	3	82
39	5	3	5	2	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	84
40	4	5	1	5	5	3	2	4	4	3	3	2	5	4	3	5	3	5	3	5	74
41	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	87
42	4	2	4	2	3	4	2	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	3	5	5	74
43	3	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	88
44	4	5	3	5	5	2	3	4	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	3	5	84
45	2	5	4	4	4	4	3	2	4	3	5	4	4	2	3	3	3	4	3	3	69
46	4	4	1	4	5	2	3	4	3	4	4	4	5	4	2	4	2	3	4	5	71
47	5	5	5	5	4	2	2	3	2	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	5	78
48	5	3	5	3	2	1	5	3	4	5	3	3	5	4	4	5	4	3	5	4	76
49	3	3	4	2	3	3	3	5	5	3	4	2	3	2	1	4	5	3	3	3	64

50	5	3	3	4	5	3	2	3	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	81
51	4	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	3	5	3	3	4	2	5	3	4	80
52	5	5	4	5	4	3	3	3	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	3	4	83
53	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	2	4	4	3	5	3	4	3	4	77
54	5	5	4	5	3	1	5	4	5	2	5	5	5	4	1	5	2	5	5	5	81
55	5	5	2	3	5	3	3	4	5	2	4	3	5	3	3	3	4	5	5	3	75
56	5	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	5	5	3	86
57	3	4	4	3	5	4	4	2	4	5	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	81
58	4	5	3	4	4	5	2	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	88
59	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	93
60	3	3	5	5	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4	65
61	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	3	4	88
62	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	1	3	3	5	5	5	83
63	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	3	4	3	5	4	5	5	88
64	4	5	5	2	4	3	2	4	4	5	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	73
65	5	5	5	4	5	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	74
66	5	5	5	5	3	3	3	4	2	2	4	5	4	1	3	3	3	4	3	3	70
67	5	4	5	4	5	3	1	3	4	3	5	3	3	2	4	4	1	3	3	2	67
68	5	3	4	4	3	2	4	3	5	2	2	5	3	3	3	3	4	3	4	3	68
69	5	4	4	4	5	4	4	3	4	2	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	81
70	5	4	5	3	5	4	4	3	4	4	5	2	5	4	3	3	3	4	4	2	76
71	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	4	5	4	3	3	3	5	2	5	84
72	4	5	5	3	3	1	1	5	5	3	5	4	5	4	3	4	3	5	3	5	76
73	5	5	5	5	4	3	5	4	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	88
74	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	65

75	4	3	5	3	5	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	82
76	5	5	4	5	5	3	4	2	4	5	3	3	4	3	3	5	5	4	3	3	78
77	5	5	2	4	3	3	1	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	3	2	4	72
78	5	5	5	5	4	4	4	2	5	4	1	2	3	4	4	4	4	4	3	5	77
79	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	80
80	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	2	4	2	1	5	3	74
81	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	91
82	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	88
83	3	5	3	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	2	3	5	4	5	3	4	77
84	5	5	4	4	4	2	1	5	3	5	5	3	3	4	2	5	3	5	4	4	76
85	5	5	4	5	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	1	3	2	1	5	5	75
86	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	3	3	2	5	3	4	81
87	2	5	4	3	4	5	3	4	5	3	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	82
88	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	89
89	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	3	3	4	5	3	84
90	5	5	5	4	5	5	2	5	5	2	4	5	3	2	3	4	4	5	5	2	80
91	3	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	82
92	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	5	84
93	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	2	4	5	3	4	4	4	5	5	4	79
94	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	91
95	5	5	4	2	5	3	3	4	3	3	5	4	5	3	4	4	3	5	5	4	79
96	5	3	5	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	5	5	3	77
97	5	4	4	5	3	5	3	3	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	5	5	81
98	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	5	4	84
99	5	4	3	3	4	3	3	1	4	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	67

100	5	4	5	5	4	3	3	5	2	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	74
101	4	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	90
102	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	5	4	4	3	3	79
103	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	72
104	4	5	4	3	5	3	5	5	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	5	5	82
105	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	1	5	3	63
106	5	3	4	2	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	89
107	5	5	4	2	5	3	5	4	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	85
108	5	5	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	2	5	5	5	4	5	4	88
109	5	4	4	4	5	2	4	5	4	2	5	5	4	2	4	4	4	1	4	2	74

4. Lembar Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrum

INSTRUMEN

Toxic Workplave Environment (X)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.118	.024	.156	.076	.082	.213*	.054	-.084	.171	.099	.188	-.052	.160	.060	.035	.180	.070	.118	.424**
	Sig. (2-tailed)		.220	.804	.104	.433	.394	.026	.580	.385	.076	.306	.050	.589	.097	.539	.721	.062	.471	.222	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X2	Pearson Correlation	.118	1	.119	.180	.090	.141	.101	.257**	.061	.142	.090	-.035	.027	.046	.084	-.079	.160	.205*	-.025	.438**
	Sig. (2-tailed)	.220		.218	.061	.351	.144	.295	.007	.531	.140	.354	.721	.779	.636	.383	.412	.095	.032	.797	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
X3	Pearson Correlation	.024	.119	1	.054	-.017	.074	.227*	.137	-.004	.183	.170	-.019	.204*	-.047	.193*	.080	.135	.093	.097	.459**
	Sig. (2-tailed)	.804	.218		.577	.862	.443	.018	.157	.969	.057	.077	.846	.033	.630	.044	.407	.162	.338	.315	.000

X4	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
	Pearson Correlation	.156	.180	.054	1	.114	-.140	.189*	.057	.142	-.081	-.005	-.027	-.179	.039	-.055	-.026	.090	-.004	-.025	.207*
	Sig. (2-tailed)	.104	.061	.577		.236	.147	.049	.559	.139	.400	.959	.778	.063	.684	.571	.788	.353	.968	.793	.031
X5	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
	Pearson Correlation	.076	.090	-.017	.114	1	.065	-.159	.202*	-.038	.056	.086	.222*	.032	-.046	-.060	.044	.153	.086	-.023	.268**
	Sig. (2-tailed)	.433	.351	.862	.236		.504	.099	.035	.696	.566	.373	.021	.742	.632	.534	.652	.113	.375	.812	.005
X6	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
	Pearson Correlation	.082	.141	.074	-.140	.065	1	-.054	.024	.005	-.026	-.040	.074	-.020	.048	.141	.170	-.011	.261*	-.046	.296**
	Sig. (2-tailed)	.394	.144	.443	.147	.504		.576	.801	.959	.791	.679	.446	.833	.621	.145	.078	.913	.006	.636	.002
X7	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
	Pearson Correlation	.213*	.101	.227*	.189*	-.159	-.054	1	-.024	-.076	.037	.138	.052	.025	.057	-.022	-.012	.003	-.032	.057	.300**
	Sig. (2-tailed)	.026	.295	.018	.049	.099	.576		.802	.434	.699	.153	.592	.798	.553	.817	.901	.979	.742	.556	.002

X8	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
	Pearson Correlation	.054	.257**	.137	.057	.202*	.024	-.024	1	.162	.111	.303**	.138	.256**	.129	.056	.079	.279*	.071	.213*	.545**
	Sig. (2-tailed)	.580	.007	.157	.559	.035	.801	.802		.093	.250	.001	.152	.007	.183	.565	.414	.003	.463	.026	.000
X9	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
	Pearson Correlation	-.084	.061	-.004	.142	-.038	.005	-.076	.162	1	-.026	.135	-.073	.142	.077	-.073	.073	-.005	.055	.071	.227*
	Sig. (2-tailed)	.385	.531	.969	.139	.696	.959	.434	.093		.791	.161	.451	.141	.429	.453	.451	.962	.568	.463	.018
X10	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
	Pearson Correlation	.171	.142	.183	-.081	.056	-.026	.037	.111	-.026	1	.066	.088	.010	-.058	-.027	.003	-.020	-.036	.108	.253**
	Sig. (2-tailed)	.076	.140	.057	.400	.566	.791	.699	.250	.791		.498	.362	.914	.546	.779	.974	.835	.713	.263	.008
X11	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
	Pearson Correlation	.099	.090	.170	-.005	.086	-.040	.138	.303**	.135	.066	1	.183	.217*	.123	.070	.152	.288*	-.094	.066	.494**
	Sig. (2-tailed)	.306	.354	.077	.959	.373	.679	.153	.001	.161	.498		.056	.023	.201	.468	.116	.002	.329	.498	.000

X12	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
	Pearson Correlation	.188	-.035	-.019	-.027	.222*	.074	.052	.138	-.073	.088	.183	1	-.047	.090	.074	.090	-.021	.114	.052	.322**
	Sig. (2-tailed)	.050	.721	.846	.778	.021	.446	.592	.152	.451	.362	.056		.625	.352	.443	.349	.830	.238	.594	.001
X13	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
	Pearson Correlation	-.052	.027	.204*	-.179	.032	-.020	.025	.256**	.142	.010	.217*	-.047	1	-.068	-.106	-.132	.072	.069	-.043	.247**
	Sig. (2-tailed)	.589	.779	.033	.063	.742	.833	.798	.007	.141	.914	.023	.625		.480	.275	.171	.454	.478	.657	.010
X14	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
	Pearson Correlation	.160	.046	-.047	.039	-.046	.048	.057	.129	.077	-.058	.123	.090	-.068	1	.129	.051	.134	.014	-.034	.284**
	Sig. (2-tailed)	.097	.636	.630	.684	.632	.621	.553	.183	.429	.546	.201	.352	.480		.183	.601	.165	.885	.722	.003
X15	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
	Pearson Correlation	.060	.084	.193*	-.055	-.060	.141	-.022	.056	-.073	-.027	.070	.074	-.106	.129	1	-.005	.159	.156	-.049	.289**
	Sig. (2-tailed)	.539	.383	.044	.571	.534	.145	.817	.565	.453	.779	.468	.443	.275	.183		.957	.098	.104	.611	.002

X16	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
	Pearson Correlation	.035	-.079	.080	-.026	.044	.170	-.012	.079	.073	.003	.152	.090	-.132	.051	-.005	1	.101	.054	.138	.260**
	Sig. (2-tailed)	.721	.412	.407	.788	.652	.078	.901	.414	.451	.974	.116	.349	.171	.601	.957		.294	.576	.153	.006
X17	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
	Pearson Correlation	.180	.160	.135	.090	.153	-.011	.003	.279**	-.005	-.020	.288**	-.021	.072	.134	.159	.101	1	.098	.012	.451**
	Sig. (2-tailed)	.062	.095	.162	.353	.113	.913	.979	.003	.962	.835	.002	.830	.454	.165	.098	.294		.311	.899	.000
X18	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
	Pearson Correlation	.070	.205*	.093	-.004	.086	.261*	-.032	.071	.055	-.036	-.094	.114	.069	.014	.156	.054	.098	1	-.224*	.321**
	Sig. (2-tailed)	.471	.032	.338	.968	.375	.006	.742	.463	.568	.713	.329	.238	.478	.885	.104	.576	.311		.019	.001
X19	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
	Pearson Correlation	.118	-.025	.097	-.025	-.023	-.046	.057	.213*	.071	.108	.066	.052	-.043	-.034	-.049	.138	.012	-.224*	1	.206*
	Sig. (2-tailed)	.222	.797	.315	.793	.812	.636	.556	.026	.463	.263	.498	.594	.657	.722	.611	.153	.899	.019		.032

	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
TOTAL	Pearson Correlation	.424**	.438**	.459**	.207*	.268*	.296*	.300*	.545**	.227*	.253**	.494**	.322**	.247**	.284**	.289**	.260**	.451*	.321*	.206*	1
L	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.031	.005	.002	.002	.000	.018	.008	.000	.001	.010	.003	.002	.006	.000	.001	.032	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Quiet-Quitting (Y)

Correlations

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

Y2 O T O T A L	Pearson Correlati on	-.030	.277**	-.104	.219*	-.052	.021	.085	.054	-.044	.102	-.005	-.058	.279**	.148	.059	.066	.024	.187	.093	1	.285**
	Sig. (2- tailed)	.757	.004	.281	.022	.593	.826	.378	.576	.652	.292	.960	.548	.003	.125	.545	.498	.805	.052	.337		.003
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
	Pearson Correlati on	.280**	.361**	.254**	.211*	.461**	.471**	.587**	.255**	.361**	.311**	.402**	.246**	.471**	.347**	.366**	.431**	.534**	.595**	.394**	.285**	1
	Sig. (2- tailed)	.003	.000	.008	.027	.000	.000	.000	.008	.000	.001	.000	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5. Lembar Surat Izin Penelitian


PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. K. H. M. Hasyim, No. 5, Kota Palopo, Kode Pos: 91921
Telp/Fax : (0471) 326048, Email : dpmtsp@palopokota.go.id, Website : http://dpmtsp.palopokota.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : 500.16.7.2/2025.0097/IP/DPMPTSP

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 2008 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 31 Tahun 2023 tentang Pelimpahan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Diberikan Wali Kota Palopo Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama	: HUSNUL HIKMAH
Jenis Kelamin	: P
Alamat	: Dsn. Tinimpong, Kec. Sabbang, Kab. Luwu Utara
Pekerjaan	: Mahasiswa
NIM	: 2102060062

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

QUIET- QUITTING: DAMPAK DARI TOXIC WORKPLACE ENVIRONMENT DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA SULAWESI SELATAN

Lokasi Penelitian	: Kementrian Agama Kota Palopo
Lamanya Penelitian	: 31 Januari 2025 s.d. 31 Maret 2025

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor kepada Wali Kota Palopo cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan- ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 3 Februari 2025



Ditandatangani secara elektronik oleh :
Kepala DPMPTSP Kota Palopo
SYAMSURIADI NUR, S.STP
Pangkat : Pembina IV/a
NIP : 19850211 200312 1 002

Tembusan, Kepada Yth.

1. Wali Kota Palopo;
2. Dandim 1403 SWG;
3. Kapolres Palopo;
4. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo;
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo;
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)





PEMERINTAH KABUPATEN LUWU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Alamat : Jln. Jend. Sudirman, Kelurahan Senga, Kecamatan Belopa, Kab. Luwu Telpn : (0471) 3314115

Nomor : 0124/PENELITIAN/03.06/DPMTSP/III/2025
Lamp : -
Sifat : Biasa
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Ka. Kantor Kementerian Agama Kab. Luwu
di -
Tempat

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo : B-1079/In. 19/FTIK/HM.01/03/2025 tanggal 14 Maret 2025 tentang permohonan Izin Penelitian. Dengan ini disampaikan kepada saudara (i) bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama	: Husnul Hikmah
Tempat/Tgl Lahir	: Lea / 01 Oktober 2003
Nim	: 2102060062
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Alamat	: Dsn. Tinimpong Desa Pengkendekan Kecamatan Sabbang

Bermaksud akan mengadakan penelitian di daerah/instansi Saudara (i) dalam rangka penyusunan "Skripsi" dengan judul :

**QUIET-QUITTING:DAMPAK DARI TOXIC WORKPLACE ENVIRONMENT DI KANTOR WILAYAH
KEMENTERIAN AGAMA SULAWESI SELATAN**

Yang akan dilaksanakan di **KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KAB. LUWU**, pada tanggal **18 Maret 2025 s/d 18 April 2025**

Sehubungan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan sbb :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan harus melaporkan kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
5. Surat Izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.



1 2 0 2 5 1 9 3 1 5 0 0 1 4 5



Diterbitkan di Kabupaten Luwu
Pada tanggal : 18 Maret 2025
Kepala Dinas



Drs. MUHAMMAD RUDI, M.Si
Pangkat : Pembina Utama Muda IV/c
NIP : 19740411 199302 1 002

Tembusan :

1. Bupati Luwu (sebagai Laporan) di Belopa;
2. Kepala Kesbangpol dan Linmas Kab. Luwu di Belopa;
3. Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo;
4. Mahasiswa (i) Husnul Hikmah;
5. Arsip.

6. Lembar Surat Rekomendasi Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PALOPO
Jalan K.H. Muh. Hasyim Nomor 2, Kota Palopo
Telepon (0471) 21035; Faksimili (0471) 21035
Email : kotapalopo@kemenag.go.id

SURAT REKOMENDASI
Nomor : B-003/Kk.21.14/1/KP.01.1/03/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Drs. H. JUFRI, MA**
N I P : 196712311994031032
Jabatan : Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Palopo

Berdasarkan surat permohonan Prodi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo Nomor: 99/In.19/FTIK-MPI/PP.00.9/3/2025 Tanggal, 05 Maret 2025 Perihal Permohonan Izin penelitian atas nama :

Nama : Husnul Hikmah
NIM : 2102060062
Judul : Dampak dari Toxic Workplace sEnvironment di kantor Kementerian Agama Kota Palopo.

Maka dengan ini kami memberikan rekomendasi untuk melaksanakan kegiatan Penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kota Palopo, Madrasah dan KUA Dengan Ketentuan :

1. Agar dapat menjaga keamanan dan ketertiban umum sesuai dengan peraturan yang berlaku serta tidak menyimpang dari kegiatan yang dicantumkan;
2. Rekomendasi ini mulai berlaku sejak tanggal dikeluarkan;

Demikian surat rekomendasi ini, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 06 Maret 2025
Kepala Kantor,

Drs. H. JUFRI, MA





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LUWU**

Jalan Andi Kambo Pemkab. Luwu Nomor 3 Belopa
Telepon ☎ (0471) 3314176 Faksimile (0471) 3314176
Email depagluwu_belopa@yahoo.co.id

**SURAT REKOMENDASI IZIN PENELITIAN
Nomor: B-370/Kk.21.09/1/KP.01.1/03/2025**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Drs. H. Nurul Haq, M.H
Jabatan : Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Luwu
Alamat : Jl. Andi Kambo No. 3, Belopa

dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

Nama : **HUSNUL HIKMAH**
Nomor Pokok : 2102060062
Pekerjaan/lembaga : Mahasiswa (S1)/IAIN Palopo
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Alamat : Jl. Agatis, Kel. Balandai, Kec. Bara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan
Judul Skripsi : "QUIET-QUITTING : DAMPAK DARI TOXIC WORKPLACE ENVIRONMENT DI
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA SULAWESI SELATAN"
Tujuan Penelitian : Untuk Menyusun SKRIPSI
Waktu Pelaksanaan : Tanggal 18 Maret s.d 18 April 2025

Untuk melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Luwu. Kami berharap agar penelitian ini dapat berjalan dengan baik dan memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta kemajuan pendidikan Islam.

Demikian surat rekomendasi ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Kantor Kementerian Agama
Kabupaten Luwu



Drs. H. Nurul Haq, M.H
NIP.196710261993031001



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.
Token : ZV0c9T

7. Lembar Surat Selesai Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LUWU**

Jalan Andi Kambo Pemkab. Luwu Nomor 3 Belopa
Telepon ☎ (0471) 3314176 Faksimile (0471) 3314176
Email depagluwu_belopa@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : B-867/Kk.21.09/1/KP.01.2/06/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. H. Nurul Haq, MH.
MIP : 196710261993031001
Jabatan : Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Luwu

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Husnul Hikmah
Tempat/Tgl Lahir : Lea, 01 Oktober 2003
NIM : 2102060062
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Alamat : Jl. Agatis, Kel. Balandai, Kec. Bara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan

Benar telah melakukan Penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Luwu pada tanggal 18 Maret s.d 18 April 2025 dengan judul :

"QUIET-QUITTING : DAMPAK DARI TOXIC WORKPLACE ENVIRONMENT DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA SULAWESI SELATAN".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Belopa, 21 April 2025

Kepala



H. Nurul Haq



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.
Token : GdNYV1dL

8. Lembar Tabel Distribusi R

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

9. Lembar Tabel Distribusi *T*

Tabel *r* untuk *df* = 101 - 150

<i>df</i> = (<i>N</i> -2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

10. Dokumentasi

DOKUMENTASI



Meminta izin melakukan penelitian/ masuk surat penelitian (6 maret 2025)



Megumpulkan data dan menyebarkan kuesioner (11 maret 2025)



Memasukkan surat penelitian, pengumpulan data sekaligus menyebarkan kuesioner (24 maret 2025)

RIWAYAT HIDUP



Husnul Hikmah, Lahir dii Lea pada tanggal 01 Oktober 2003. Penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara, dari pasangan yang bernama Baharuddin dan Hasrita. Saat ini penulis bertempat tinggal di Desa Pengkendekan, Kec. Sabbang, Kab. Luwu Utara.

Peneliti menempuh pendidikan dimulai dari Madrasah Ibtidayah As'adiyah Pengkendekan dan selesai pada tahun 2015, selanjutnya Madrasah Tsanawiyah As'adiyah No. 46 Pengkendekan dan selesai pada tahun 2018. Pada tahun 2021 menyelesaikan pendidikan di Madrasah Aliyah As'adiyah No. 16 Pengkendekan dan meneruskan pendidikan ke Institut Agama Islam Negeri Palopo (IAIN) Palopo Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan pada Program Studi S1 Manajemen Pendidikan Islam.

Contact person : husnulhikma1@gmail.com
