


PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *QUIET QUITTING* PADA KARYAWAN THE BALCONE HOTEL & RESORT BUKITTINGGI

Abstract


Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap perilaku quiet quitting pada karyawan The Balcone Hotel & Resort. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik total sampling yang melibatkan 80 orang karyawan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,30, sedangkan tingkat quiet quitting berada pada kategori sangat tinggi dengan rata-rata sebesar 4,24. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai R Square sebesar 0,662 yang menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh sebesar 66,2% terhadap perilaku quiet quitting. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap munculnya perilaku quiet quitting pada karyawan.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Quiet Quitting, Karyawan Hotel*

Muhammad Ridho

 “Studi Manajemen Perhotelan, Departemen Pariwisata, Universitas Negeri Padang.”
ldok230603@gmail.com

Vischa Mansyera Pratama

 “Studi Manajemen Perhotelan, Departemen Pariwisata, Universitas Negeri Padang”
vischamansyera.unp.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to examine how work-related stress affected employees at The Balcone Hotel & Resort's tendency to quit quietly. Eighty employees participated in the study, which employed a quantitative methodology and a complete sampling strategy. A Likert scale was used in a questionnaire to gather data. The findings indicated that while employees' quiet resigning levels were in the very high category with an average score of 4.24, their work stress levels were in the high category with an average score of 4.30. An R-square value of 0.662 was found based on the outcomes of a basic linear regression analysis, suggesting that work stress had a 66.2% impact on silent quitting behavior. Thus, it can be said that the onset of silent quitting behavior among employees is significantly influenced by work stress.

Keywords: *Work Stress, Quiet Quitting, Hotel Employees*

PENDAHULUAN

Sektor pariwisata memegang peranan yang cukup strategis dalam menopang perekonomian Indonesia, mengingat begitu banyak wilayah di tanah air yang menyimpan potensi besar untuk dijadikan tujuan wisata. Secara umum, pariwisata dapat dipahami sebagai aktivitas bepergian yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam rentang waktu tertentu, dengan berpindah dari satu lokasi ke lokasi lainnya, guna keperluan hiburan maupun pemenuhan kebutuhan tertentu—bukan untuk mencari nafkah di tempat yang dituju (Putri, 2020).

Salah satu bidang yang terus menunjukkan pertumbuhan dalam dunia pariwisata adalah perhotelan, yakni usaha yang bergerak di bidang penyediaan fasilitas menginap seperti kamar, hidangan makan, serta minuman yang dijalankan secara komersial. Industri ini terbukti berkembang cukup signifikan dari waktu ke waktu, sehingga setiap pengelola hotel dituntut untuk mampu menghadirkan rasa aman dan nyaman bagi setiap tamu yang datang. Di sisi lain, maraknya berbagai usaha di sektor jasa turut

memperkuat posisi industri perhotelan sebagai sektor yang tetap relevan dan menjanjikan prospek jangka panjang ke depannya (Patty & Supriyono, 2022).

John R. Walker sebagaimana dikutip oleh Wiastuti dan Kurnia (2021) mengemukakan bahwa industri perhotelan mencakup beragam jenis layanan yang berhubungan dengan penyediaan tempat menginap, sajian makanan dan minuman, hiburan, serta fasilitas rekreasi untuk para tamu. Adapun Philip Kotler dan Kevin Lane Keller dalam Harnita et al. (2016) mengungkapkan bahwa industri perhotelan merupakan bagian dari sektor jasa yang menempatkan pelanggan sebagai prioritas utama, sehingga kepuasan serta pengalaman tamu menjadi tolok ukur keberhasilan pelayanan yang diberikan. Berdasarkan pandangan tersebut, industri perhotelan dapat dimaknai sebagai suatu sistem layanan terpadu yang dirancang untuk menciptakan pengalaman menginap yang menyenangkan dan berkesan, sekaligus memberikan kontribusi nyata terhadap pertumbuhan ekonomi dan kemajuan industri perjalanan serta pariwisata secara keseluruhan.

Salah satu wujud nyata perkembangan industri perhotelan di Indonesia dapat dilihat dari kehadiran The Balcone Hotel & Resort, sebuah hotel berbintang lima yang berlokasi di Jalan Raya Bukittinggi KM.7, Gadut, Kecamatan Tilatang Kamang, Kabupaten Agam, tidak jauh dari pusat Kota Bukittinggi. Hotel ini dimiliki oleh Okerda Daswarlyn, seorang pengusaha asal Birugo yang turut berperan aktif dalam menggerakkan pertumbuhan sektor pariwisata di daerah tersebut.

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	A&G	4
2	HR	7
3	ACCT	10
4	FBS	12
5	FBP	20
7	HK	15
8	ENG	10
9	FO	10
10	DW	29
Total		117

Tabel 1. Jumlah Karyawan The Balcone Hotel and Resort 2025

Sumber: Human Resources Department, 2025

Kondisi karyawan di The Balcone Hotel & Resort memperlihatkan adanya dinamika yang cukup menonjol terkait tekanan kerja yang mereka rasakan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Berdasarkan temuan penelitian, tingkat stres kerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,30. Angka tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan menanggung beban kerja yang tidak ringan, baik yang bersumber dari volume pekerjaan, tuntutan melayani tamu, maupun pola kerja yang diberlakukan oleh pihak manajemen. Meskipun situasi ini masih dalam batas yang dapat ditangani, tingginya tekanan kerja yang dialami berpotensi menggerus semangat dan kinerja karyawan secara perlahan.

Sejalan dengan kondisi tersebut, perilaku quiet quitting di kalangan karyawan pun tercatat berada pada level yang mengkhawatirkan. Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata quiet quitting mencapai 4,24 dan masuk dalam kategori sangat tinggi. Angka ini mengisyaratkan bahwa sebagian besar karyawan cenderung membatasi diri hanya pada tugas pokok tanpa berupaya memberikan kontribusi lebih di luar kewajiban utama mereka. Perilaku semacam ini mencerminkan melemahnya keterlibatan kerja yang pada akhirnya dapat berimbas pada mutu pelayanan yang diterima tamu.

Perbedaan antara tingkat stres kerja dan perilaku quiet quitting memperlihatkan bahwa kondisi kerja karyawan bersifat tidak statis dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Dari sisi internal, beban kerja yang berat, tekanan secara emosional, serta kelelahan fisik menjadi pemicu utama munculnya stres. Sementara dari sisi eksternal, suasana lingkungan kerja, pendekatan manajemen, serta pola hubungan antarsesama pegawai juga turut memberi dampak terhadap tingkat keterlibatan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku quiet quitting bukanlah sesuatu yang terjadi secara mendadak, melainkan muncul sebagai bentuk respons atas tekanan kerja yang terus-menerus dirasakan tanpa adanya penyelesaian yang memadai.

Stres kerja terbukti membawa pengaruh yang cukup besar terhadap kondisi psikologis maupun perilaku kerja karyawan. Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi tertekan yang dirasakan seseorang akibat tidak seimbangnya antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas dan sumber daya yang dimiliki. Dalam konteks industri perhotelan, tekanan kerja yang tinggi berpotensi menurunkan kualitas pelayanan karena karyawan menjadi kurang tanggap, kurang inisiatif, dan cenderung bekerja sekadar memenuhi standar minimal.

Oleh sebab itu, pemahaman yang lebih komprehensif mengenai keterkaitan antara stres kerja dan quiet quitting menjadi hal yang mendesak untuk dikaji lebih lanjut. Dalam industri perhotelan yang sangat bertumpu pada kualitas pelayanan, keterlibatan penuh dari karyawan merupakan faktor kunci dalam menjaga kepuasan tamu. Apabila stres kerja dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, kecenderungan munculnya perilaku quiet quitting akan kian meluas dan pada akhirnya dapat merugikan keberlangsungan operasional perusahaan.

Bertolak dari permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini dirancang untuk mengkaji sejauh mana stres kerja berpengaruh terhadap munculnya perilaku quiet quitting di kalangan karyawan The Balcone Hotel & Resort. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat terbangun pemahaman yang lebih utuh mengenai keterkaitan antara kedua variabel tersebut, sekaligus menjadi pijakan dalam menyusun langkah-langkah pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode ex post facto guna mengkaji pengaruh stres kerja terhadap perilaku quiet quitting di kalangan karyawan The Balcone Hotel & Resort. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang berjumlah 117 orang, dengan penentuan sampel dilakukan melalui teknik total sampling. Dari jumlah tersebut, sebanyak 80 karyawan aktif dilibatkan sebagai responden dalam penelitian ini.

Data yang digunakan bersumber dari data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima poin. Adapun teknik analisis data yang diterapkan meliputi uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas, analisis regresi linear sederhana, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Variabel Stres Kerja

Berdasarkan data yang berhasil dihimpun dari 80 responden, tingkat stres kerja karyawan di The Balcone Hotel & Resort terbilang berada pada taraf yang tinggi. Hasil pengolahan data secara keseluruhan memperlihatkan gambaran yang cukup konsisten perihal tekanan yang dirasakan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Hal tersebut tercermin dari perolehan nilai rata-rata sebesar 4,30, yang mengisyaratkan bahwa mayoritas responden merasakan tekanan kerja pada tingkat yang relatif berat.

Tingginya stres kerja yang dialami karyawan tampak dari sejumlah indikator, di antaranya sulitnya berkonsentrasi, kelelahan secara fisik, tekanan dari sisi emosional, serta beban pekerjaan yang dirasakan cukup memberatkan. Meskipun secara umum penilaian yang diberikan responden cenderung seragam, variasi persepsi antarkaryawan tetap ditemukan dan dipengaruhi oleh situasi kerja masing-masing individu. Hal ini mempertegas bahwa stres kerja merupakan kondisi yang tidak bersifat seragam dan dapat dirasakan secara berbeda oleh setiap karyawan. Secara keseluruhan, tingginya tingkat stres kerja ini perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen, mengingat dampaknya yang berpotensi mengganggu produktivitas dan mutu pelayanan yang diberikan.

Statistics		
Stres Kerja		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		65.4375
Median		66
Mode		67
Std. Deviation		6.52327
Variance		42.553
Range		54
Minimum		21
Maximum		75
Sum		5235

Tabel 2. Tabel Variabel Stres Kerja

2. Deskripsi Variabel Quiet Quitting

Berdasarkan hasil analisis data dari 80 responden, variabel quiet quitting memperlihatkan kecenderungan yang sangat tinggi. Keseluruhan data yang terkumpul berhasil diolah secara lengkap tanpa ada yang gugur, sehingga menghasilkan gambaran yang cukup jelas mengenai sejauh mana keterlibatan kerja karyawan. Nilai rata-rata sebesar 43,35 menunjukkan bahwa perilaku quiet quitting berada pada rentang kategori tinggi hingga sangat tinggi.

Variabel ini menggambarkan kecenderungan karyawan untuk menjalankan pekerjaan sebatas tanggung jawab pokoknya saja, tanpa ada dorongan untuk memberikan kontribusi lebih. Beberapa indikator yang mencolok antara lain keengganan mengerjakan tugas di luar jobdesk, minimnya inisiatif, serta rendahnya keterlibatan dalam kerja tim, yang semuanya mencatatkan nilai cukup tinggi. Kendati demikian, variasi dalam jawaban responden tetap ditemukan, dengan rentang skor terendah 14 hingga tertinggi 49. Perbedaan ini memperlihatkan bahwa tingkat quiet quitting tidak seragam dan berbeda-beda pada tiap individu.

Secara keseluruhan, temuan ini mengisyaratkan bahwa perilaku quiet quitting telah berkembang menjadi fenomena yang cukup nyata di lingkungan kerja dan sudah selayaknya mendapat penanganan serius dari pihak manajemen.

Statistics		
Promosi		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		43.35
Median		44.00
Mode		42
Std. Deviation		4.40109
Variance		19.370
Range		35
Minimum		14
Maximum		49
Sum		3468

Tabel 3. Tabel Variabel *quiet quitting*

UJI PERSYARATAN ANALISIS

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan, data dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi asumsi distribusi normal. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,375 yang melampaui batas ambang 0,05, sehingga persyaratan normalitas dapat dianggap telah terpenuhi. Dengan demikian, data penelitian ini dinilai memadai dan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		80	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	256.036.063	
Most Extreme Differences	Absolute	.072	
	Positive	.056	
	Negative	-.072	
Test Statistic		.072	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.375
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.363
		Upper Bound	.388

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Variabel Stres Kerja dan Quiet Quitting

2. Uji Homogenitas

Berdasarkan hasil pengujian homogenitas data, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,113 yang berada di atas ambang batas 0,05. Angka ini mengindikasikan bahwa varians data antara kelompok berada dalam kondisi yang relatif setara. Hal tersebut menegaskan bahwa sebaran data tidak memperlihatkan perbedaan yang berarti, sehingga asumsi homogenitas dalam penelitian ini dapat dikatakan telah terpenuhi. Terpenuhinya kriteria homogenitas ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa data penelitian memiliki kualitas yang cukup baik dan layak untuk digunakan pada tahap analisis lanjutan. Dengan demikian, proses pengujian berikutnya, khususnya analisis regresi, dapat dijalankan tanpa hambatan yang berkaitan dengan ketidakseragaman varians antardata..

Test Of Homogeneity of Variances			
Levene Statistik	df1	df2	Sig.
2.535	1	158	.113

Tabel 5. Tabel Uji Homogenitas

3. Analisis Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel quiet quitting dan stres kerja, nilai signifikansi pada komponen linearitas menunjukkan angka kurang dari 0,001 atau di bawah batas 0,05. Hasil ini mempertegas bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut memiliki pola yang linear dan signifikan secara statistik.

Di sisi lain, nilai signifikansi pada deviation from linearity tercatat sebesar 0,005 yang juga lebih kecil dari 0,05, mengisyaratkan adanya penyimpangan yang cukup berarti dari pola hubungan linear tersebut. Dengan kata lain, meskipun hubungan antara stres kerja dan quiet quitting pada umumnya mengikuti arah yang linear, masih dijumpai sejumlah variasi data yang bergerak di luar pola tersebut.

Secara keseluruhan, hasil pengujian memperlihatkan bahwa hubungan antara stres kerja dan quiet quitting cenderung bersifat linear. Meski demikian, adanya indikasi penyimpangan dari linearitas perlu turut dipertimbangkan dalam analisis lanjutan agar hasil penelitian dapat ditafsirkan secara lebih cermat dan menyeluruh.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
quiet quitting * stres kerja	Between Groups	(Combined)	1.225.430	18	68.079	13.626	<,001
		Linearity	1.012.320	1	1.012.320	202.617	<,001
		Deviation from Linearity	213.110	17	12.536	2.509	.005
	Within Groups		304.770	61	4.996		
	Total		1.530.200	79			

Tabel 6. Tabel Hasil Analisis Linearitas

Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linear sederhana diterapkan untuk menelaah seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap perilaku quiet quitting di kalangan karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics versi 20.00, diperoleh nilai F sebesar 152,469 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001 atau di bawah ambang batas 0,05.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi kriteria kelayakan dan mampu menggambarkan keterkaitan antarvariabel penelitian dengan cukup baik. Berdasarkan hal tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja terbukti memberikan pengaruh yang nyata terhadap munculnya perilaku quiet quitting pada karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mempertegas bahwa stres kerja memegang peranan yang cukup besar dalam mendorong terbentuknya perilaku quiet quitting di lingkungan kerja.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.012.320	1	1.012.320	152.469	<,001 ^b
	Residual	517.880	78	6.639		
	Total	1.530.200	79			

a. Dependent Variable: Quiet Quitting
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Tabel 7 Hasil uji *Regresi Linier Sederhana*

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Guna mengukur seberapa besar kontribusi variabel stres kerja terhadap perubahan perilaku quiet quitting pada karyawan, dilakukan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics versi 20.00, diperoleh nilai R Square sebesar 0,662.

Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja berkontribusi sebesar 66,2% terhadap variasi perilaku quiet quitting yang terjadi pada karyawan. Adapun sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berada di luar cakupan penelitian ini.

Secara keseluruhan, temuan ini mempertegas bahwa stres kerja memberi pengaruh yang cukup dominan terhadap terbentuknya perilaku quiet quitting. Dengan demikian, stres kerja dapat dipandang sebagai salah satu faktor utama yang mendorong munculnya fenomena tersebut di kalangan karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.662	.657	2.577
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja				

Tabel 8. Tabel hasil *Koefisien Determinasi (R^2)*

PEMBAHASAN

Setelah tahap analisis data selesai dijalankan, langkah berikutnya adalah mengulas secara lebih mendalam mengenai pengaruh stres kerja terhadap perilaku quiet quitting pada karyawan. Berdasarkan hasil pengujian statistik yang telah diperoleh, keterkaitan antara kedua variabel tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Stres Kerja

Hasil analisis memperlihatkan bahwa variabel stres kerja berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,30. Angka ini mengisyaratkan bahwa sebagian besar karyawan The Balcone Hotel & Resort menanggung tekanan kerja yang tidak ringan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Tingginya stres kerja tersebut dipicu oleh berbagai faktor, di antaranya volume pekerjaan yang berat, tekanan dalam melayani tamu, kelelahan fisik, serta tuntutan pekerjaan yang terus bertambah dari waktu ke waktu.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di industri perhotelan bersifat dinamis dan sarat tantangan. Karyawan dituntut untuk senantiasa tampil prima dalam melayani tamu, sehingga dalam jangka panjang situasi tersebut berpotensi memicu kelelahan emosional sekaligus penurunan kondisi psikologis. Temuan ini sejalan dengan pandangan Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge yang menyatakan bahwa stres kerja timbul akibat ketimpangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu dalam memenuhinya.

Berkaitan dengan kondisi tersebut, pihak manajemen hotel perlu memberi perhatian lebih terhadap upaya pengendalian stres kerja karyawan, misalnya melalui pengaturan beban kerja yang lebih proporsional, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta pembentukan suasana kerja yang kondusif dan saling mendukung. Langkah-langkah ini penting ditempuh guna menjaga stabilitas kinerja karyawan sekaligus menekan dampak negatif yang berpotensi merugikan perusahaan.

2. Quiet Quitting

Berdasarkan hasil penelitian, variabel quiet quitting berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4,24. Temuan ini mengungkapkan bahwa sebagian besar karyawan cenderung hanya menyelesaikan tugas dan kewajiban pokoknya tanpa ada upaya memberikan kontribusi lebih di luar pekerjaan yang telah ditetapkan.

Fenomena ini tampak dari sejumlah indikator seperti rendahnya inisiatif kerja, keengganan mengambil tugas tambahan, serta minimnya keterlibatan dalam kerja tim. Kondisi demikian mencerminkan melemahnya tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya.

Tingginya angka quiet quitting ini menjadi pertanda bahwa terdapat persoalan serius dalam keterlibatan kerja yang perlu segera mendapat perhatian dari manajemen. Dalam industri perhotelan, hal ini sangat krusial mengingat mutu pelayanan sangat ditentukan oleh sikap dan kontribusi karyawan. Apabila fenomena ini terus dibiarkan, dampaknya dapat merambat pada merosotnya kepuasan tamu serta tercorengnya citra hotel secara keseluruhan.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Quiet Quitting*

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku *quiet quitting*, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,662. Hal ini berarti stres kerja mampu menjelaskan 66,2% variasi perilaku *quiet quitting*, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan penelitian ini.

Temuan tersebut mempertegas bahwa semakin berat tekanan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menampilkan perilaku *quiet quitting*. Kondisi ini terjadi karena tekanan berlebih dalam pekerjaan dapat mengikis motivasi, memperlemah keterlibatan kerja, serta mengurangi keinginan karyawan untuk memberikan usaha lebih dari yang sekadar diwajibkan.

Secara teoritis, hasil ini selaras dengan konsep perilaku organisasi yang menjelaskan bahwa stres kerja yang tidak tertangani dengan baik dapat memengaruhi sikap dan perilaku individu di tempat kerja. Karyawan yang menanggung beban stres tinggi cenderung menarik diri dari keterlibatan penuh sebagai bentuk perlindungan diri atas tekanan yang mereka rasakan.

Berdasarkan temuan tersebut, pihak manajemen hotel perlu merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih matang, seperti memperlancar jalur komunikasi, memberikan penghargaan kepada karyawan, serta membangun suasana kerja yang lebih nyaman dan kondusif. Upaya ini diharapkan mampu menekan tingkat stres kerja sekaligus menumbuhkan kembali semangat keterlibatan karyawan dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, stres kerja terbukti menjadi salah satu faktor utama yang mendorong munculnya perilaku *quiet quitting* pada karyawan The Balcone Hotel & Resort. Variabel stres kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,662, yang berarti 66,2% variasi perilaku *quiet quitting* dapat diterangkan oleh stres kerja. Hasil ini mempertegas bahwa semakin tinggi tekanan kerja yang dialami karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk berperilaku *quiet quitting*.

Temuan penelitian ini mengisyaratkan bahwa tekanan kerja yang tidak dikelola secara tepat dapat menggerus tingkat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya. Akibatnya, karyawan cenderung membatasi diri hanya pada penyelesaian tugas pokok tanpa berupaya memberikan kontribusi lebih di luar tanggung jawab yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, stres kerja dapat dipandang sebagai faktor penting yang membentuk perilaku kerja karyawan, terutama di industri perhotelan yang memiliki standar pelayanan tinggi.

Hasil penelitian ini sekaligus menegaskan betapa pentingnya perhatian manajemen hotel terhadap penanganan stres kerja karyawan, misalnya melalui pembagian beban kerja yang lebih merata, peningkatan keterbukaan komunikasi, serta pemberian dukungan dan penghargaan yang memadai. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat menjaga mutu pelayanan, mempererat keterlibatan kerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa perilaku kerja karyawan di industri perhotelan tidak semata-mata dibentuk oleh tuntutan pekerjaan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis yang mereka alami. Oleh karena itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berpijak pada kesejahteraan karyawan menjadi hal yang tidak bisa diabaikan dalam menghadapi persaingan dan dinamika industri perhotelan yang kian kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Attamimi, I., & Palupi, M. (2025). *Quiet Quitting Due to Work Stress, Mediated by Job Satisfaction and Affective Commitment*. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8(1), 1301–1321.
- Awang, Z., Ahmad, J. H., & Zin, N. M. (2010). Modelling job satisfaction and work commitment among lecturers: A case of UiTM Kelantan. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 1(2), 45–59.
- Chandra, Y., Lee, E. K. M., & Tjiptono, F. (2021). Public versus private interest in social entrepreneurship: Can one serve two masters? *Journal of Cleaner Production*, 280, 124499.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Darwis, D., Badeni, B., & Danim, S. (2017). Developing Model of Quality Assurance for Higher Education Institutes. In *1st Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2017)* (pp. 393–399).
- Dewi, & Sudaryanto. (2020). Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku (pp. 73–79).
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Kinerja)*. Mitra Wacana Media.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 170–187.
- Formica, S., & Sfodera, F. (2022). The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31(8), 899–907.
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 266–275.
- Hamouche, S., Koritos, C., & Papastathopoulos, A. (2023). Quiet quitting: relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(12), 4297–4312.
- Karakaş, A., & Tezcan, N. (2019). The relation between work stress, work-family life conflict and worker performance: A research study on hospitality

- employees. *European Journal of Tourism Research*, 21(1), 102–118.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15th ed.). Prentice-Hall International.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Effect Of Work Stress, Work Motivation, And Work Environment To Employee Performance Production Part: Case Study at UD. Pratama Karya Kota Kediri. *Business and Finance Journal*, 4(2), 105–114.
- Larson, R. K., & Street, D. L. (2004). Convergence with IFRS in an expanding Europe: progress and obstacles identified by large accounting firms' survey. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 13(2), 89–119.
- Mardhatilah, D., Omar, A., & Septiari, E. D. (2024). How to cite this article: Mardhatilah, D., Omar, A., & Septiari, E. D. (2024). Building consumer engagement in social media: A systematic literature review. 14(1), 1–35.
- Purwaningrum, H., & Syamsu, M. N. (2021). *Hospitality Industry*. Insan Cendekia Mandiri. <https://books.google.co.id/books?id=tEtEAAAQBAJ>
- Rivai, V. (2009). *Perilaku Organisasi dan Teori Kepemimpinan Jilid II*. Jakarta: PT. Salemba.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Sanghi, S. (2007). *Organizational Behavior* [with CD]. Prentice-Hall of India.
- Rohman, F., Anggraeni, R., & Rosita, N. H. (2021). *Metodologi Penelitian Pemasaran*. Universitas Brawijaya Press.
- Rosse, J. G., & Hulin, C. L. (1985). Adaptation to work: An analysis of employee health, withdrawal, and change. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36(3), 324–347.
- Rożman, M., & Tominc, P. (2022). The physical, emotional and behavioral symptoms of health problems among employees before and during the COVID-19 epidemic. *Employee Relations: The International Journal*, 44(7), 19–45.
- Ruppel, C., Stranzl, J., & Einwiller, S. (2022). Employee-centric perspective on organizational crisis: how organizational transparency and support help to mitigate employees' uncertainty, negative emotions and job disengagement. *Corporate Communications: An International Journal*, 27(5), 1–22.
- Sari, P. P., & Mansyur, Y. (2024). Analisis Dampak Volume Produksi Home Industri Batik Gambir Tigo Sarumpun dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja Menurut Perspektif Islam. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 3(4), 400–411.
- Serenko, A. (2023). The great resignation: the great knowledge exodus or the onset of the great knowledge revolution? *Journal of Knowledge Management*, 27(4), 1042–1055.
- Sidiq, U., & Choiri, M. (2019). *METODE PENELITIAN KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN*. CV. Nata Karya.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karier terhadap turnover intention karyawan generasi Y dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2).
- Sugiyono. (2015). *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. ALFABETA.
- Waruwu, B. M. (2023). Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Keberhasilan Proyek (Studi Kasus Pembangunan Irian Supermarket). Universitas Medan Area.
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2021). Klasifikasi Luka perineum. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Wickramasinghe, V. (2012). Supervisor support as a moderator between work schedule flexibility and job stress: Some empirical evidence from Sri Lanka. *International Journal of Workplace Health Management*, 5(1), 44–55.
- Zaidan, A. F., & Juariyah, L. (2020). The Influence of Workloads on the Job Satisfaction of the Lecturers of State University of Malang Through Job Stress as Intervening Variable. In *KnE Social Sciences*.
- Zhang, T., & Rodrigue, C. (2023). What if moms quiet quit? The role of maternity leave policy in working mothers' quiet quitting behaviors. *Merits*, 3(1), 186–205.