



Fenomena *Quiet Quitting* Terhadap Ketidaknyamanan Kerja dan Pengembangan Karir Karyawan di Perusahaan Otomotif

The phenomenon of quiet quitting on job insecurity and career development of employees in automotive companies

Mochamad Alwi Safarudin^{1*}, Mochamad Reza Pratama², Djoana Galuh Salsabila³

^{1,2,3}Sains Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial & Politik, Universitas Djuanda

Email : alwisafarudin27@gmail.com^{1*}, rezapratama2983@gmail.com², bilaaajoana@gmail.com³

Article history :

Received : 12-11-2024

Revised : 14-11-2024

Accepted : 16-11-2024

Published: 18-11-2024

Abstract

The phenomenon of quiet quitting has become a serious concern in human resource management in Automotive Companies. This study aims to identify the factors that influence the tendency of employees to work simply without more initiative. The methodology used involved a questionnaire survey and in-depth interviews with employees from various departments to collect descriptive quantitative data. The results showed that job discomfort triggered by excessive workload, challenging technology adaptation, and less effective internal communication played a significant role in triggering quiet quitting. In addition, the lack of career development opportunities and minimal training provided by the company increased the feeling of stagnation among employees. The research conclusion confirms that to reduce quiet quitting, companies need to improve internal communication, provide clear and transparent career development programs, and increase appreciation for employee contributions. With these steps, it is hoped that the Automotive Company can create a more supportive and motivating work environment, thereby encouraging higher productivity and job satisfaction.

Keywords: *internal communication, job comfort, career development.*

Abstrak

Fenomena *quiet quitting* telah menjadi perhatian serius dalam manajemen sumber daya manusia di Perusahaan Otomotif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan karyawan bekerja sekadarnya tanpa inisiatif lebih. Metodologi yang digunakan melibatkan survei kuesioner dan wawancara mendalam dengan karyawan dari berbagai departemen untuk mengumpulkan data kuantitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidaknyamanan kerja yang dipicu oleh beban kerja berlebih, adaptasi teknologi yang menantang, dan komunikasi internal yang kurang efektif memainkan peran signifikan dalam memicu *quiet quitting*. Selain itu, kurangnya peluang pengembangan karier dan minimnya pelatihan yang disediakan perusahaan meningkatkan perasaan stagnan di kalangan karyawan. Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa untuk mengurangi *quiet quitting*, perusahaan perlu meningkatkan komunikasi internal, menyediakan program pengembangan karier yang jelas dan transparan, serta meningkatkan penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan Perusahaan Otomotif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memotivasi, sehingga mendorong produktivitas serta kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Kata kunci: komunikasi internal, kenyamanan kerja, pengembangan karier.



PENDAHULUAN

Fenomena quiet quitting, yaitu kecenderungan karyawan untuk bekerja hanya sebatas memenuhi kewajiban minimum tanpa usaha ekstra, telah menjadi perhatian signifikan di dunia kerja modern, termasuk di sektor otomotif. Data terbaru menunjukkan bahwa fenomena ini mempengaruhi sekitar 30% karyawan di perusahaan-perusahaan sektor industri (Budiyanto, 2019). Di Perusahaan Otomotif, fenomena ini semakin terlihat seiring meningkatnya ketidakpuasan karyawan terhadap lingkungan kerja dan kurangnya kesempatan pengembangan karier.

Menurut teori motivasi kerja Herzberg, faktor intrinsik seperti kepuasan karier dan kenyamanan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi dan keterlibatan karyawan. Teori ini menegaskan bahwa ketidaknyamanan dalam pekerjaan dan keterbatasan peluang pengembangan dapat menghambat motivasi intrinsik, yang pada akhirnya memicu karyawan untuk berperilaku minimalis dalam pekerjaan mereka. Penelitian oleh (Bakker, 2007) menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia menjadi penentu utama dalam keterlibatan karyawan.

Namun, terdapat gap teori yang penting dalam literatur terkait pengaruh spesifik dari ketidaknyamanan pekerjaan dan kurangnya pengembangan karier terhadap quiet quitting. Penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh (Handayani, 2021), lebih menekankan pada dampak keseluruhan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan tanpa mengulas secara mendalam interaksi antara ketidaknyamanan pekerjaan dan keterbatasan pengembangan karier. Oleh karena itu, penelitian ini mengisi gap tersebut dengan mengeksplorasi bagaimana kedua faktor tersebut secara khusus memengaruhi komitmen karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh (Prasetyo A. &., 2018) serta (Handayani, 2021) menyoroti faktor-faktor seperti komunikasi internal dan kesejahteraan kerja, tetapi belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji efek ketidaknyamanan pekerjaan dan pengembangan karier di sektor otomotif. Studi ini berbeda karena berfokus pada kasus Perusahaan Otomotif dengan pendekatan kuantitatif yang mendalam untuk memahami pengalaman subjektif karyawan. Dengan menggabungkan wawancara mendalam dan analisis tematik, penelitian ini menawarkan perspektif baru dan rekomendasi yang relevan bagi perusahaan dalam mengatasi quiet quitting.

Penelitian oleh Kim dan Park (2019) menekankan bahwa keterlibatan karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mendukung atau menghambat inisiatif individu. Budaya yang cenderung birokratis dan kaku dapat memicu perasaan stagnasi di kalangan karyawan, yang kemudian beralih pada quiet quitting sebagai bentuk protes diam-diam. Temuan ini sejalan dengan hasil studi oleh Lee et al. (2020), yang menunjukkan bahwa fleksibilitas dan otonomi dalam pekerjaan memiliki dampak positif terhadap motivasi dan komitmen karyawan.

Selain itu, riset oleh Johnson et al. (2021) menyatakan bahwa pendekatan manajemen yang partisipatif dan transparan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya mengurangi risiko quiet quitting. Pendekatan ini memungkinkan karyawan merasa lebih dihargai



dan memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan, sehingga memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih dari sekadar memenuhi kewajiban minimum

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kecenderungan *quiet quitting* di kalangan karyawan Perusahaan Otomotif, khususnya ketidaknyamanan kerja dan keterbatasan peluang pengembangan karier. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategis yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memotivasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan tujuan mengeksplorasi fenomena *quiet quitting* di Perusahaan Otomotif. Metode ini dipilih untuk memperoleh gambaran menyeluruh terkait persepsi karyawan dan pengaruh variabel-variabel seperti ketidaknyamanan kerja dan pengembangan karier terhadap kecenderungan bekerja minimalis (Rahmawati, 2021)

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner dan wawancara mendalam. Kuisisioner dirancang dengan gabungan pertanyaan terbuka dan tertutup. Pertanyaan terbuka memberikan kesempatan bagi responden untuk mengungkapkan pendapat mereka secara lebih bebas, sementara pertanyaan tertutup memudahkan pengumpulan data yang terstruktur dan mudah dianalisis.

Kuisisioner dibagi menjadi empat bagian utama:

1. Informasi Demografi: Bagian ini mencakup pertanyaan mengenai usia, lama bekerja, dan posisi di perusahaan. Informasi ini penting untuk menggambarkan latar belakang karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini.
2. Ketidaknyamanan Pekerjaan: Pertanyaan di bagian ini bertujuan untuk mengevaluasi faktor-faktor seperti beban kerja berlebihan dan dukungan atasan (Kurniawan B. &., 2020).
3. Pengembangan Karier: Bagian ini mengeksplorasi pandangan karyawan mengenai peluang pelatihan dan promosi di perusahaan (Hakim R. &., 2019).
4. Persepsi terhadap Quiet Quitting: Bagian terakhir ini mengevaluasi sejauh mana karyawan merasa termotivasi untuk berkontribusi lebih atau hanya bekerja minimalis atau sekadarnya (Pertiwi, 2020).

Untuk memperkaya data yang diperoleh dari kuisisioner, dilakukan wawancara mendalam dengan sejumlah responden. Wawancara ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap mengenai pengalaman dan pandangan karyawan terkait dengan topik penelitian. Responden diberikan kebebasan untuk menguraikan jawaban mereka secara lebih detail dan mendalam, yang tidak hanya mengungkapkan fakta, tetapi juga pemahaman mereka tentang faktor-faktor yang memengaruhi ketidaknyamanan pekerjaan dan pengembangan karier.



Pemilihan Sampel

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Otomotif yang berlokasi di Bogor, dengan sampel sebanyak 10 karyawan yang dipilih secara *purposive sampling* untuk memastikan keterwakilan pengalaman yang relevan (Setyowati A. &., 2020). Teknik ini digunakan agar sampel terdiri dari karyawan dengan berbagai posisi dan lama bekerja, memberikan hasil yang lebih komprehensif (Hakim R. &., 2019).

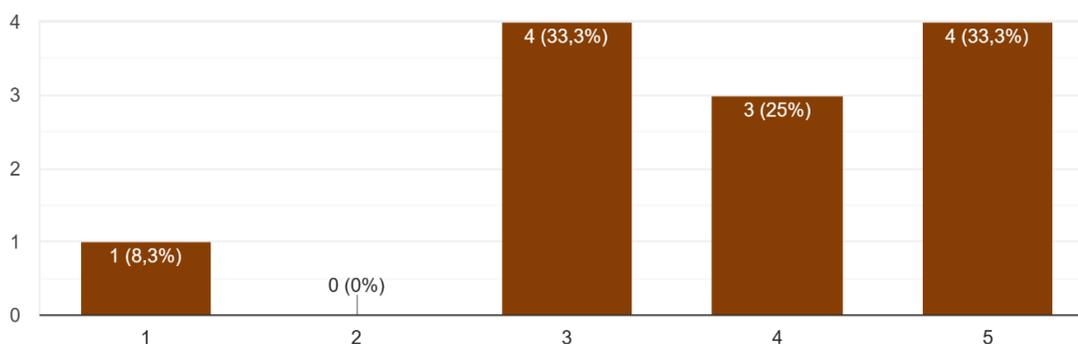
Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuisioner dan wawancara dianalisis metode statistik deskriptif untuk menggambarkan distribusi jawaban dan analisis korelasi untuk melihat hubungan antara variabel (Prasetyo A. &., 2018). Hasil kuisioner diolah untuk menemukan pola-pola yang konsisten, sementara wawancara mendalam membantu menjelaskan temuan yang didapat dari data kuantitatif (Rahmawati, 2021). Proses ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mendorong fenomena quiet quitting, serta memahami bagaimana ketidaknyamanan pekerjaan dan pengembangan karier berkontribusi terhadap fenomena tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Perusahaan Otomotif, terdapat 12 responden yang sebagian besar berusia 18-25 tahun dengan pengalaman 1-3 tahun. Adapun hasil responden yang akan disajikan dengan Diagram dan deskripsi, sebagai berikut:

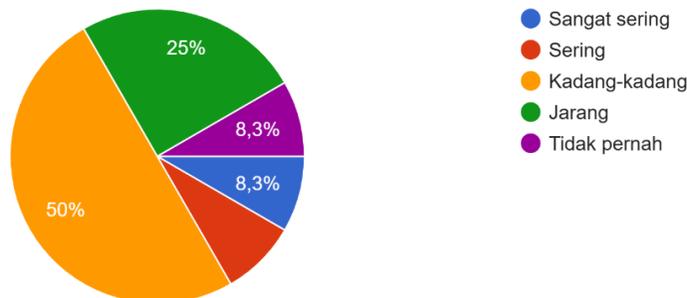
Diagram 1. Hasil responden dengan pertanyaan “Seberapa sering Anda berinteraksi dengan rekan kerja atau atasan?”



Data pada Diagram 1 menunjukkan bahwa responden sebanyak 4 orang dengan presentase 33,3% masih sering melakukan interaksi dengan atasan, dan 4 orang dengan presentase yang sama yaitu 33,3% menjawab kadang-kadang dalam melakukan interaksi dengan atasan. Artinya, karyawan Perusahaan Otomotif masih banyak yang memiliki intensitas yang cukup tinggi dalam berinteraksi dengan atasan atau rekan kerja.

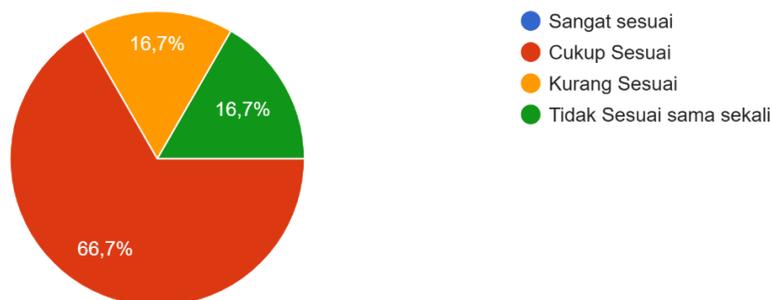


Diagram 2. Hasil responden dengan pertanyaan “Seberapa sering Anda merasa tidak nyaman dalam pekerjaan sehari-hari?”



Data pada Diagram 2 menunjukkan bahwa sebanyak 6 orang responden dengan persentase 50% menjawab kadang-kadang perihal ketidaknyamanan yang dirasakan dalam pekerjaan sehari-hari. Artinya, karyawan Perusahaan Otomotif yang sering merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan sehari-harinya.

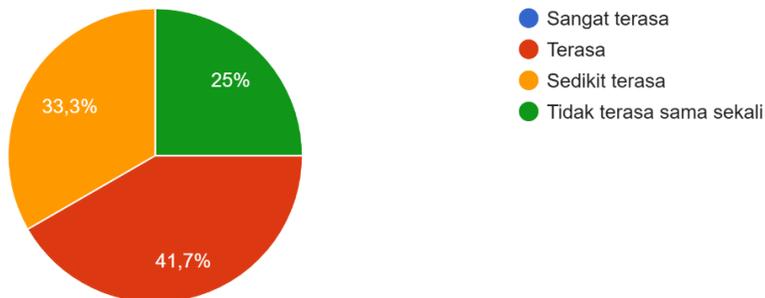
Diagram 3. Hasil responden dengan pertanyaan “Apakah Anda merasa beban kerja Anda sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab posisi Anda?”



Data pada Diagram 3 menunjukkan sebanyak 8 orang dengan persentase 66,75 menjawab cukup sesuai dalam hal beban kerja dengan kemampuan dan tanggung jawab posisinya. Artinya, banyak karyawan Perusahaan Otomotif yang merasa bahwa beban kerja yang diberikan kepada mereka tidak sepenuhnya sesuai dengan posisi dan tanggung jawab serta kemampuan mereka di perusahaan.

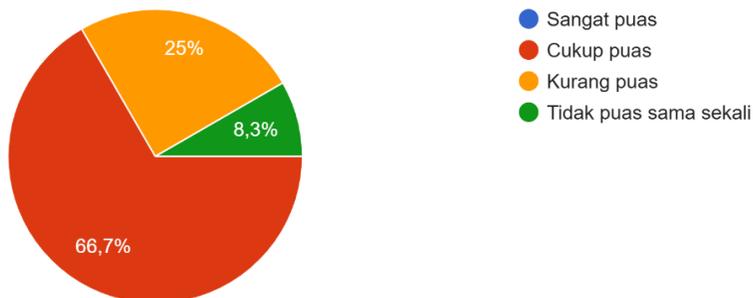


Diagram 4. Hasil responden dengan pertanyaan “Apakah ada kendala dalam penggunaan teknologi baru di tempat kerja?”



Data pada Diagram 4. Menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden dengan persentase 41,7% menjawab adanya kendala dalam penggunaan teknologi di tempat kerja. Artinya, karyawan Perusahaan Otomotif seringkali merasakan adanya kendala dalam menggunakan teknologi di tempat kerja mereka saat melakukan pekerjaannya.

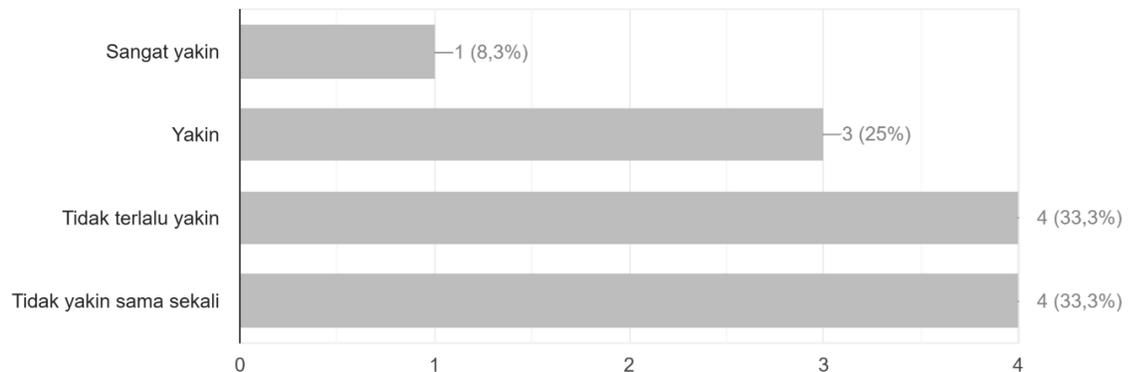
Diagram 5. Hasil responden dengan pertanyaan “Seberapa puas Anda dengan komunikasi internal yang ada dalam perusahaan (seperti keterbukaan atasan atau penyampaian informasi penting)?”



Data pada Diagram 5. menunjukkan bahwa sebanyak 8 responden dengan persentase 66,7% menjawab cukup puas dengan adanya komunikasi internal yang terdapat dalam perusahaan. Artinya, karyawan Perusahaan Otomotif belum merasakan kepuasan sepenuhnya dalam hal keterbukaan komunikasi internal dengan atasan atau sesama rekan kerja.

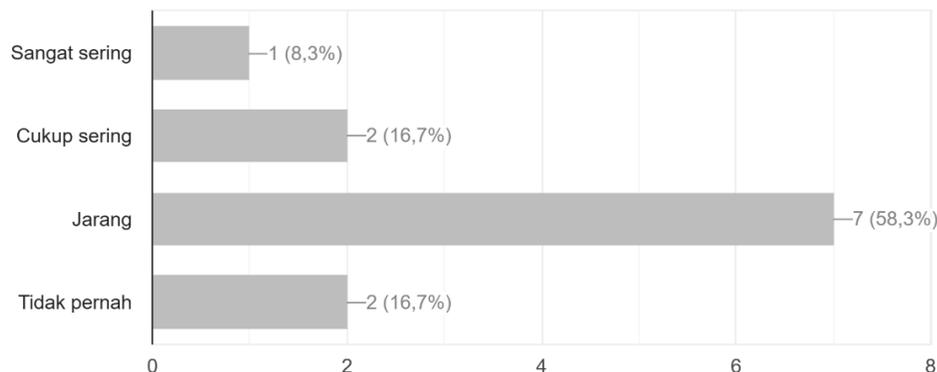


Diagram 6. Hasil responden dengan pertanyaan “Apakah Anda merasa memiliki kesempatan untuk berkembang dan naik jabatan di perusahaan ini?”



Data pada Diagram 6. menunjukkan bahwa sebanyak 4 respon dengan presentase masing-masing 33,3% menjawab tidak yakin dan sangat tidak yakin perihal kesempatan karier yang berkembang di perusahaan. Artinya, karyawan Perusahaan Otomotif banyak yang tidak yakin memiliki kesempatan karier yang berkembang dan tidak yakin dengan kemudahan naik jabatan di perusahaan tempat mereka bekerja.

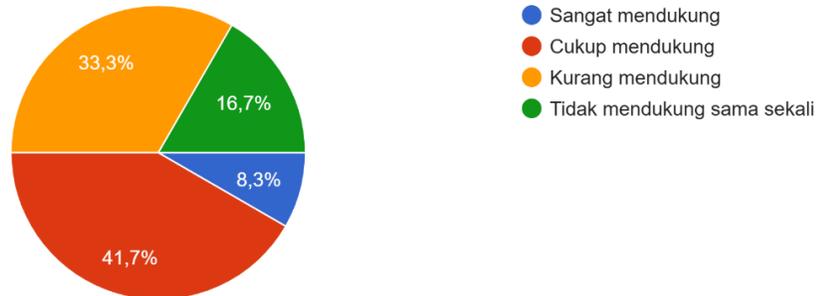
Diagram 7. Hasil responden dengan pertanyaan “Seberapa sering Anda mengikuti pelatihan atau program pengembangan diri yang disediakan oleh perusahaan?”



Data pada Diagram 7. menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden dengan persentase 50% menjawab kadang-kadang jika ditanya perihal seringnya mereka mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Artinya, karyawan Perusahaan Otomotif banyak yang masih memilih untuk tidak sering mengikuti pelatihan pengembangan diri jika perusahaan mengadakan acara tersebut.

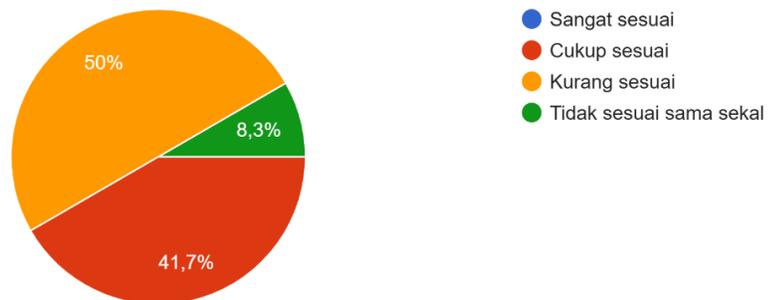


Diagram 8. Hasil responden dengan pertanyaan “Apakah ada dukungan dari perusahaan dalam hal pengembangan keterampilan dan kemampuan Anda?”



Data pada Diagram 8. menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden dengan persentase 41,7% menjawab cukup mendukung perihal dukungan yang diberikan perusahaan dalam pengembangan keterampilan setiap karyawannya. Artinya, karyawan Perusahaan Otomotif masih belum merasakan dukungan sepenuhnya dari perusahaan jika mereka ingin mengembangkan keterampilan yang dimiliki.

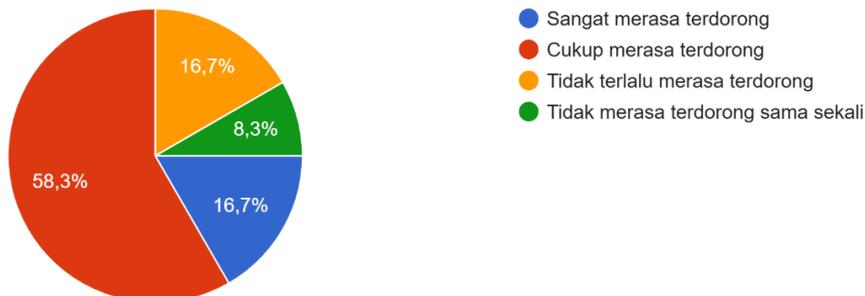
Diagram 9. Hasil responden dengan pertanyaan “Apakah Anda merasa pekerjaan ini memberi kesempatan yang cukup untuk mengembangkan potensi pribadi Anda?”



Data pada Diagram 9. menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden dengan persentasu 50% menjawab kurang sesuai dalam hal pengembangan potensi yang harusnya terdapat di pekerjaan mereka. Artinya, karyawan Perusahaan Otomotif merasa bahwa pekerjaan yang sedang mereka jalani sekarang kurang sesuai dalam memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan potensinya.

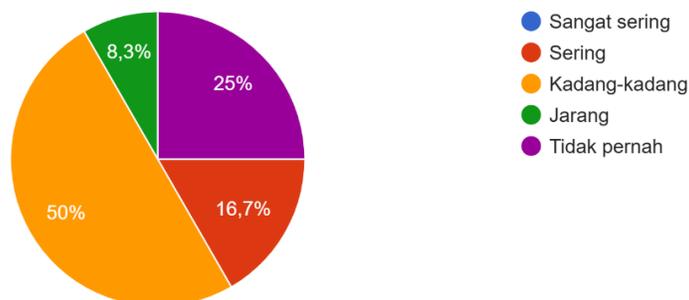


Diagram 10. Hasil responden dengan pertanyaan “Apakah Anda merasa terdorong untuk bekerja sekadarnya dan tidak berkontribusi lebih dari yang diperlukan?”



Data pada Diagram 10. menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden dengan persentase 58,7% merasa cukup terdorong untuk bekerja sekadarnya. Artinya, banyak karyawan Perusahaan Otomotif, dalam mengerjakan pekerjaan, mereka hanya bekerja sesuai dengan jobdesk yang diberikan dan tidak berkontribusi lebih pada selain jobdesknya.

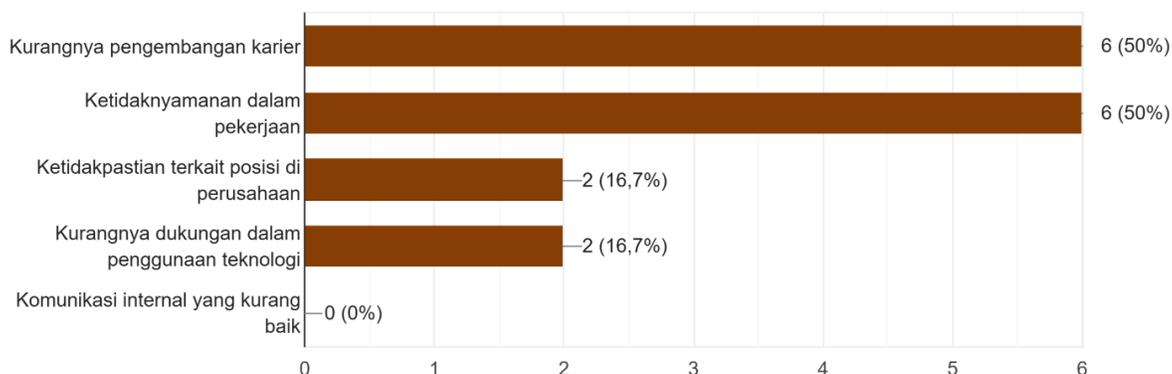
Diagram 11. Hasil responden dengan pertanyaan “Seberapa sering Anda merasa tidak ada alasan untuk berkontribusi lebih dalam pekerjaan?”



Data pada Diagram 11. menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden dengan persentase 50% menjawab cukup sering perihal tidak adanya alasan dalam memberikan kontribusi yang lebih dalam pekerjaan. Artinya, banyak karyawan Perusahaan Otomotif tidak memiliki alasan mengapa mereka harus berkontribusi lebih dalam pekerjaan, sehingga mereka memilih untuk bekerja sekadarnya sesuai dengan jobdesk yang harus mereka kerjakan.



Diagram 12. Hasil responden dengan pertanyaan “Menurut Anda, apa yang paling mempengaruhi keinginan Anda untuk melakukan quiet quitting?”



Data pada Diagram 12. menunjukkan bahwa masing-masing 4 orang dari persentase 33,3% menjawab kurangnya pengembangan karier dan merasa tidak nyaman dalam pekerjaan ketika ditanya faktor dalam melakukan *Quiet Quitting*. Artinya, banyak karyawan Perusahaan Otomotif beralasan melakukan *Quiet Quitting* karena merasa kurangnya pengembangan karier yang terdapat di perusahaan mereka dan masih seringnya merasakan ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan.

Dari data di atas, penulis mengemukakan beberapa temuan utama terkait persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja dan kecenderungan mereka untuk melakukan "*quiet quitting*" sebagai berikut:

1. **Interaksi dan Komunikasi:** Sebagian besar responden menunjukkan frekuensi interaksi dengan rekan kerja dan atasan yang bervariasi, dengan skor rata-rata berada di tingkat sedang (skala 3-4). Ini menunjukkan bahwa komunikasi dalam lingkungan kerja dapat berjalan cukup baik, namun belum mencapai tingkat optimal. Beberapa responden melaporkan merasa tidak puas dengan pola komunikasi yang ada, yang dapat mencerminkan hambatan dalam penyampaian pesan, kesalahpahaman, atau kurangnya dialog terbuka. Kepuasan komunikasi internal yang tidak merata ini dapat memengaruhi koordinasi tim, kepercayaan antarindividu, dan kejelasan peran dalam pekerjaan sehari-hari.
2. **Kenyamanan dalam Pekerjaan:** Sebagian besar responden merasa nyaman dalam pekerjaan sehari-hari, tetapi terdapat sejumlah responden yang sering merasa tidak nyaman. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tekanan dari beban kerja yang tinggi, ekspektasi yang tidak realistis, atau kurangnya dukungan dari atasan. Kenyamanan kerja yang rendah dapat berdampak langsung pada produktivitas dan kesehatan mental karyawan. Meskipun demikian, responden yang merasa nyaman cenderung memiliki persepsi positif terhadap tugas-tugas yang mereka emban, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pekerjaan dan keterlibatan karyawan.



3. Pengembangan Karier dan Pelatihan: Sebanyak lebih dari separuh responden menyatakan bahwa mereka jarang mengikuti pelatihan atau program pengembangan diri. Hal ini mengindikasikan adanya keterbatasan dalam penyediaan program-program tersebut oleh perusahaan. Program pengembangan yang jarang atau tidak memadai dapat menghambat kemampuan karyawan untuk meningkatkan keterampilan yang relevan dan mencapai pertumbuhan karier yang diinginkan. Beberapa responden merasa bahwa perusahaan menyediakan dukungan yang cukup, tetapi banyak yang menyebutkan dukungan tersebut masih kurang optimal. Kurangnya pelatihan berkelanjutan dapat membuat karyawan merasa stagnan dalam peran mereka, yang dapat mengurangi motivasi dan keterlibatan.
4. Kesempatan Pengembangan dan Kenaikan Jabatan: Terdapat persepsi beragam mengenai kesempatan pengembangan karier. Sebagian responden merasa yakin akan adanya peluang berkembang, sementara yang lain tidak terlalu optimis. Kurangnya transparansi dalam jalur karier dan ketidakpastian mengenai peluang promosi dapat menurunkan kepercayaan diri karyawan terhadap masa depan mereka di perusahaan. Persepsi ini dapat menghambat semangat kerja, di mana karyawan yang tidak melihat peluang pertumbuhan lebih cenderung untuk membatasi usaha mereka pada hal-hal minimal yang diharapkan dari mereka. Sebaliknya, karyawan yang yakin dengan peluang karier cenderung menunjukkan performa yang lebih tinggi dan motivasi yang lebih besar.
5. Tingkat Motivasi dan Quiet Quitting: Dalam hal kontribusi dan dorongan kerja, banyak responden merasa terdorong untuk bekerja sekadarnya, yaitu hanya memenuhi minimum persyaratan pekerjaan. Hal ini sering disebabkan oleh kurangnya penghargaan yang memadai terhadap upaya yang mereka lakukan. Karyawan yang merasa kontribusinya diabaikan atau tidak dihargai cenderung mengalami penurunan motivasi. Faktor utama yang diidentifikasi oleh responden mencakup kurangnya pengembangan karier dan ketidaknyamanan dalam pekerjaan, yang dapat mendorong kecenderungan untuk "quiet quitting". Fenomena ini berisiko menurunkan tingkat produktivitas secara keseluruhan dan menurunkan efisiensi tim.

Hasil ini menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti komunikasi internal, peluang pengembangan diri, serta pengakuan dan dukungan terhadap karyawan memainkan peran penting dalam mempengaruhi motivasi kerja. Responden yang merasa kurang mendapat dukungan cenderung memiliki persepsi negatif terhadap pengembangan karier dan mengindikasikan kemungkinan lebih besar untuk melakukan "quiet quitting". Hal ini menyoroti pentingnya membangun lingkungan kerja yang mendukung dan menyediakan akses ke program pengembangan diri secara berkala.

Fenomena "*quiet quitting*" ini dapat dipahami sebagai bentuk perlawanan pasif terhadap lingkungan kerja yang dirasa tidak mendukung. Karyawan yang memilih jalan ini mungkin merasa tidak terdorong untuk memberikan upaya ekstra karena mereka tidak melihat keuntungan jangka panjang atau pengakuan yang layak. Kondisi seperti komunikasi yang kurang efektif dan minimnya pelatihan dapat menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif untuk peningkatan performa. Dengan memperkuat komunikasi yang transparan dan memberikan kesempatan pengembangan



keterampilan yang lebih banyak, perusahaan dapat menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif dan inklusif.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat program komunikasi internal dan pengembangan karier untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Upaya ini dapat berupa peningkatan frekuensi feedback, penjadwalan pelatihan berkala, dan perbaikan jalur karier yang lebih transparan. Dukungan yang lebih proaktif, pengakuan yang lebih konsisten, serta penekanan pada program pelatihan yang terstruktur dapat membantu mengurangi kecenderungan *quiet quitting* dan meningkatkan kepuasan kerja serta motivasi karyawan. Langkah-langkah ini pada akhirnya akan berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa ketidaknyamanan pekerjaan dan kurangnya pengembangan karier menjadi faktor signifikan yang mendorong *quiet quitting* di Perusahaan Otomotif, di mana karyawan merasa terbebani oleh pekerjaan yang tidak seimbang, tantangan adaptasi teknologi, dan komunikasi internal yang tidak efektif, serta kurangnya dukungan terhadap pengembangan karier. Untuk mengatasi fenomena ini, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kenyamanan kerja, memperbaiki komunikasi internal, dan menyediakan program pelatihan serta pengembangan keterampilan yang relevan dan terstruktur. Langkah-langkah ini dapat menciptakan lingkungan kerja kondusif, di mana karyawan merasa terhubung dengan tujuan perusahaan dan dihargai atas kontribusi mereka. Upaya membangun budaya kerja inklusif dan suportif tidak hanya mengurangi kecenderungan *quiet quitting*, tetapi juga meningkatkan retensi karyawan, produktivitas, dan kepuasan kerja, serta mendorong pertumbuhan pribadi dan profesional. Dengan demikian, Perusahaan Otomotif dapat membangun tim yang termotivasi dan berprestasi tinggi, berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan, memperkuat reputasi sebagai organisasi yang peduli pada kesejahteraan karyawan, serta mendorong inovasi dan keunggulan kompetitif di industri.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing, Bapak Ali Alamsyah Kusumadinata, yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan selama proses penulisan jurnal ini. Penghargaan juga ditujukan kepada para peneliti yang hasil penelitiannya menjadi rujukan penting dalam artikel ini, seperti Budiyanto (2019), Kurniawan & Rahmawati (2020), Hakim & Lestari (2019), dan Prasetyo (2018). Penelitian-penelitian tersebut memberikan wawasan mendalam mengenai fenomena *quiet quitting*, motivasi kerja, serta dampak dari ketidaknyamanan pekerjaan dan keterbatasan pengembangan karier terhadap keterlibatan karyawan, yang sangat membantu dalam menganalisis dan memahami konteks di Perusahaan Otomotif. Kontribusi mereka memungkinkan penulis untuk menyajikan analisis yang lebih komprehensif dan relevan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Andriana, P. (2023). Komunikasi Internal dan Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Komunikasi Perusahaan*, 15(2).
- Budiyanto, A. &. (2019). Dampak Kelelahan Kerja Terhadap Quiet Quitting pada Karyawan di Industri Otomotif. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(2).
- Hakim, R. &. (2019). Hubungan Antara Pengembangan Karier dan Loyalitas Karyawan di Sektor Jasa. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, 1(11), 98-112.
- Handayani, T. &. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(1).
- Johnson, L. S. (2021). Participatory Management and Employee Engagement. *Journal of Organizational Development*.
- Kim, H. &. (2019). Organizational Culture and Employee Motivation. *Asian Business Review*.
- Kurniawan, B. &. (2020). Pengaruh Ketidaknyamanan Kerja Terhadap Produktivitas di Industri Perakitan Kendaraan Bermotor. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(10).
- Lee, S. K. (2020). Work Autonomy and Its Impact on Employee Commitment. *International Journal of Business Research*.
- Pertiwi, R. A. (2018). Peran Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Komunikasi Nusantara*, 2(6).
- Pramono, A. &. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 1(17).
- Prasetyo, A. &. (2018). Tantangan dalam Mengatasi Quiet quitting di Industri Otomotif. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(7).
- Rachman, D. &. (2019). Pengaruh Kesejahteraan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 3(11).
- Rahmawati, D. &. (2021). Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas dan Motivasi Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(19), 325-340.
- Sari, D. F. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menurunkan Turnover Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(15).
- Setyowati, A. &. (2020). Efek Dukungan Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(22), 183-195.