

***QUIET QUITTING* PERSPEKTIF *CLAN CULTURE*: STUDI KASUS
PADA MAHASISWA PENGURUS UKM “X” DI KAMPUS
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Disusun oleh:

Annisa Rizqi Dewi Ispawardani

NIM 22107010048

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si., Psi.

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2026

PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-4598/Un.02/DSH/PP.00.9/08/2026

Tugas Akhir dengan judul : *Quiet Quitting* Perspektif *Clan Culture*: Studi Kasus pada Mahasiswa Pengurus UKM "X" di Kampus Yogyakarta

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ANNISA RIZQI DEWI ISPAWARDANI
Nomor Induk Mahasiswa : 22107010048
Telah diujikan pada : Kamis, 06 Agustus 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Prof. Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si., Psi.
SIGNED

Valid ID: 6a8687d99f07d



Penguji I
Muhammad Johan Nasrul Huda, S.Psi., M.Si.,
PhD.
SIGNED

Valid ID: 6a84d45a67092



Penguji II
Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi.
SIGNED

Valid ID: 6a83b9b55d8d2



Yogyakarta, 06 Agustus 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6a87e34a00dc0

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisa Rizqi Dewi Ispawardani

NIM : 22107010048

Prodi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "*Quiet Quitting Perspektif Clan Culture: Studi Kasus pada Mahasiswa Pengurus UKM Bahasa Asing di Kampus "X" Yogyakarta*" merupakan karya yang belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi manapun. Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain. Adapun sumber informasi yang dikutip telah dicantumkan dan sebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari dalam skripsi saya ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 28 Juli 2026

Yang menyatakan,



Annisa Rizqi Dewi Ispawardani

NIM. 22107010048

NOTA DINAS PEMBIMBING

NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI

Kepada
Yth., Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah membaca, meneliti, dan mengadakan bimbingan untuk arahan, dan koreksi terhadap kepenulisan, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Annisa Rizqi Dewi Ispawardani
NIM : 22107010048
Judul Skripsi : *Quiet Quitting* Perspektif *Clan Culture*: Studi Kasus pada Mahasiswa Pengurus UKM Bahasa Asing di Kampus "X" Yogyakarta

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Program Studi Psikologi.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi/ tugas akhir Saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 28 Juli 2026

Pembimbing



Prof. Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si., Psi.

NIP 19741120 200003 2 003

INTISARI

Fenomena *Quiet Quitting* tidak hanya terjadi di lingkungan korporasi, melainkan juga dapat muncul dalam dinamika organisasi mahasiswa. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manifestasi perilaku *Quiet Quitting*, menganalisis penerapan *Clan Culture*, serta memahami dinamika kemunculan *Quiet Quitting* dalam kerangka *Clan Culture* yang dilatarbelakangi budaya suku pengurus. Subjek penelitian terdiri dari delapan mahasiswa pengurus UKM “X” periode 2025. Penelitian kualitatif ini menggunakan pendekatan studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi agenda organisasi, serta dilengkapi dengan triangulasi sumber dan metode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quiet Quitting* termanifestasi dalam tiga bentuk, yaitu pembatasan kontribusi sebatas tugas pokok, penarikan diri sosial-emosional dari agenda organisasi, serta kepasifan peran dalam kepengurusan. *Clan Culture* terbukti memicu perilaku ini akibat kaburnya batas kerja profesional serta minimnya ketegasan pengurus, meskipun di sisi lain rasa kekeluargaan dan dukungan rekan sejawat menjadi perekat yang mencegah anggota untuk benar-benar keluar dari organisasi. Akulturasi budaya suku pengurus yang cenderung menghindari konflik juga turut memperkuat perilaku penarikan diri tersebut.

Kata kunci: *Quiet Quitting*, *Clan Culture*, Organisasi Mahasiswa

ABSTRACT

The phenomenon of Quiet Quitting does not only occur in corporate environments, but can also emerge within the dynamics of student organizations. This study aims to describe the manifestations of Quiet Quitting behavior, analyze the implementation of Clan Culture, and understand the dynamics behind the emergence of Quiet Quitting within the framework of Clan Culture, driven by the organizational leaders' ethnic cultural backgrounds. The research subjects consisted of eight student leaders of the "X" Student Activity Unit (UKM) for the 2025 period. This qualitative research employed a case study approach. Data collection was conducted through interviews and observation of organizational agendas, complemented by source and method triangulation. The results show that Quiet Quitting manifests in three forms: limiting contributions to basic core tasks, social-emotional withdrawal from organizational agendas, and role passivity within the leadership. Clan Culture was proven to trigger this behavior due to the blurring of professional boundaries and the lack of leadership assertiveness. Conversely, the sense of togetherness and peer support act as a cohesive bond that prevents members from completely resigning from the organization. Furthermore, the acculturation of the leaders' ethnic culture, which tends to avoid conflict, further reinforces this withdrawal behavior.

Keywords: Quiet Quitting, Clan Culture, Student Organization



MOTTO

“Mistakes are meant to guide you not define you”

“Ada orang ada masanya, ada masa ada orangnya”

-Penulis



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya, kakak saya, keluarga besar saya,
serta teman-teman seperjuangan (Ima, Bitu, Sastya, Amel, Vani)

Semua pihak yang sudah mendukung dan membantu atas selesainya skripsi ini.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim...

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Quiet Quitting* Perspektif *Clan Culture*: Studi Kasus pada Mahasiswa Pengurus UKM Bahasa Asing di Kampus “X” Yogyakarta” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada program studi yang penulis tempuh.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai hambatan dan keterbatasan. Namun, berkat bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Denisa Apriliawati, S.Psi., M. Res., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu dr. Murtafiqoh Hasanah, Sp.S., dan Bapak Johan Nasrul Huda, S.Psi., M.Si., PhD., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan dukungan selama perkuliahan ini.
4. Ibu Prof. Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si., Psi., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.

5. Bapak Johan Nasrul Huda, S.Psi., M.Si., PhD., selalu penguji satu yang telah memberikan saran dan masukan kepada peneliti dalam proses penyusunan dan perbaikan skripsi hingga selesai melaksanakan ujian tugas akhir.
6. Ibu Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi., selaku penguji dua yang telah memberikan saran dan masukan kepada peneliti dalam perbaikan skripsi dan penyelesaian tugas akhir.
7. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan selama saya menempuh pendidikan di perkuliahan.
8. Pak Setiono yang senantiasa memberikan semangat, dukungan, motivasi, doa, dan menjadi teman baik penulis selama proses perkuliahan hingga selesainya tugas akhir.
9. Trio ibu kantin Sorga (ngiSOR tanGA) FISHUM atas segala doa, dukungan, dan motivasi bahwa saya mampu melewati setiap tantangan yang sedang dihadapi sekaligus teman bercerita yang selalu ada menemani.
10. Seluruh Pegawai dan Staf Tata Usaha Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu dalam hal administrasi.
11. Seluruh informan yang telah bersedia mengikuti proses wawancara penelitian.
12. Alm. Bapak H. R. Isdarnanto, S.E., Ibu Ismurtriningsih, S.E., dan kakak Annas Satria Ispawardana selaku keluarga penulis yang senantiasa memberikan doa, dukungan moral, mengusahakan, mengawal, dan mendampingi penulis selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.
13. Keluarga besar terkhusus sepupu-sepupu saya yang selalu menyemangati sekaligus menjadi penghibur penulis.

14. Fathonah Salima Faza, selaku sahabat dekat sejak awal langkah perkuliahan sekaligus *guide* luar biasa yang telah menemani, mewarnai, menghibur, dan melengkapi sepanjang perjalanan dan dinamika perkuliahan penulis.
15. Sastya, Bitu, Amel, dan Vani, terima kasih telah menjadi teman-teman perantau yang luar biasa. Terima kasih atas kemurahan hati kalian yang selalu terbuka menyambut saya untuk berkunjung dan berbagi cerita di kos, sehingga masa-masa perkuliahan terasa jauh lebih hangat dan berkesan.
16. Hawa, Yina, Ali, Akbar, dan Rafi, terima kasih atas kebaikan, kebersamaan, dan setiap tawa yang telah diukir selama masa perkuliahan. Kehadiran kalian senantiasa memberi warna dan keceriaan dalam perjalanan akademik penulis.
17. Sahabat-sahabat *circle* Bio: Luna, Ata, Ibel, dan secara khusus Asa—sahabat berproses sejak masa Sekolah Dasar—terima kasih mendalam atas ikatan persahabatan SMA yang terus terjaga hingga kini. Terima kasih telah senantiasa menjadi tempat pulang, memberikan kehangatan, dan menjadi saksi tumbuh kembang penulis di setiap fase kehidupan.
18. Fraya, rekan seperjuangan dalam organisasi yang hadir menjadi *support system* tak terduga selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih mendalam atas saling dukung, kebaikan, dan tawa yang ditukar di tengah riuhnya perjuangan menyelesaikan tugas akhir.
19. Dio dan Bunga (DBD Meraki), kawan-kawan tim lomba esai yang luar biasa cerdas dan hebat. Terima kasih atas keceriaan, kesiapan untuk selalu membantu, serta dorongan positif yang tiada putus. Kehadiran kalian bukan hanya menjadi penghibur dan *support system* dikala sulit, tetapi juga menjadi pemicu bagi penulis untuk terus belajar, berkembang, dan melesat hingga berhasil menyelesaikan skripsi ini.

20. Teman-teman KKN Kala Matahari, yaitu Awan, Nopal, Fawwaz, Labib, Aya, Kanin, Bob, Bunga, Dinda, Sofia, dan pastinya Ara, terima kasih atas petualangan, pembelajaran, dan kenangan tak ternilai selama masa perkuliahan. Lebih dari sekadar dinamika pengabdian, penulis sangat bersyukur karena tumbuh ikatan persahabatan tulus yang tetap dekat, saling menguatkan, dan mewarnai hari-hari penulis hingga saat ini.
21. Teman-teman band Lustman, yaitu Abdur, Aji, Asen, Akbar, Bob, dan Ajib, terima kasih atas setiap panggung, karya, dan musik luar biasa yang selalu berhasil menghibur dan mewarnai hari-hari perkuliahan. Sebuah kebanggaan dan kebahagiaan tersendiri bagi penulis bisa mengenal kalian serta menjadi saksi perjalanan berjuang dari awal hingga kini menjadi kebanggaan banyak orang.
22. Seluruh rekan dan pengurus UKM SPBA yang pernah berada pada dinamika kepengurusan bersama. Terima kasih atas kerja keras, tawa, keringat, dan ikatan emosional yang terjalin erat, kehadiran kalian tidak hanya menemani perjalanan organisasi, tetapi juga membentuk mentalitas dan kedewasaan penulis hingga siap menyelesaikan studi ini.
23. Mba Rias, Mba El, Mba Nisa, Salsa, Dini, Silmi, Aliyya, Anathasya, Nina, Nadia, Vio, Chris, Hanzel, Ali, adik Farah, dan adik Aul selaku staff, *intern*, dan partner bekerja di English Cafe. Terima kasih mendalam atas setiap dukungan, motivasi, keceriaan, dan dinamika kerja yang selalu hangat sehingga masa-masa pengerjaan skripsi ini terasa jauh lebih ringan dan menyenangkan.
24. Live streaming game Dio *Cute & Fun*, berkat sesi *live*-mu akhir-akhir ini berhasil menjadi hiburan sekaligus teman setia penyelamat malam-malam begadang penulis selama menyelesaikan skripsi ini.

25. Oci, Andin, Naifa, Aisah, Lilis, Dzul, Fandy, dan teman-teman terdekat dari Program Studi Ilmu Komunikasi yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas kehangatan dan kebersamaannya. Terima kasih atas ke-gercep-an kalian yang luar biasa saat mengulurkan bantuan, keseruan yang tak pernah usai, serta obrolan-obrolan hangat yang selalu sukses membuat kita lupa waktu di tengah penatnya perkuliahan.
26. Seluruh teman seperjuangan Program Studi Psikologi Angkatan 2022, serta rekan-rekan yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, dan seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyelesaian tugas akhir ini.
27. Untuk diri saya sendiri, yang telah menemani dalam setiap proses. Kamu hebat sudah bisa melewati semuanya dengan baik. Tetap melangkah dan selalu berusaha menjadi semakin lebih baik kedepannya.

Yogyakarta, 28 Juli 2026

Peneliti



Annisa Rizqi Dewi Ispawardani

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
INTISARI	v
ABSTRACT.....	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR BAGAN	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Literature Review.....	10
B. Dasar Teori.....	17
1. <i>Quite Quitting</i>	17
2. <i>Clan Culture</i>	26
C. Kerangka Berpikir.....	29
D. Pertanyaan Penelitian.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Metode dan Pendekatan Penelitian	33
B. Fokus Penelitian.....	35
C. Informan dan Setting Penelitian.....	35
D. Metode dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
1. Wawancara Semi Terstruktur	36
2. Observasi Langsung.....	37

E. Teknik Analisis Data.....	37
1. Reduksi Data (<i>Data Reduction</i>).....	38
F. Keabsahan Data Penelitian	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian	40
1. Orientasi Kancan.....	40
2. Persiapan Penelitian.....	42
B. Pelaksanaan Penelitian.....	43
C. Hasil Observasi	45
D. Hasil Wawancara	46
1. Informan FFF	46
2. Informan AASN.....	61
3. Informan MNAM.....	74
4. Informan SM.....	90
5. Informan NIK.....	103
6. Informan RNWN	117
7. Informan R.....	132
8. Informan NA.....	146
E. Pembahasan.....	156
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	177
A. Kesimpulan	177
B. Keterbatasan Penelitian.....	179
C. Saran	179
DAFTAR PUSTAKA.....	182
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data Diri Informan.....	42
Tabel 4.2 Proses Pelaksanaan Pengambilan Data Observasi.....	44
Tabel 4.3 Proses Pelaksanaan Pengambilan Data Wawancara.....	44



DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Berpikir	31
Bagan 4.1 Analisis Hubungan Budaya Organisasi dengan <i>Quiet Quitting</i> Informan FFF	60
Bagan 4.2 Analisis Hubungan Budaya Organisasi dengan <i>Quiet Quitting</i> Informan AASN.....	73
Bagan 4.3 Analisis Hubungan Budaya Organisasi dengan <i>Quiet Quitting</i> Informan MNAM.....	89
Bagan 4.4 Analisis Hubungan Budaya Organisasi dengan <i>Quiet Quitting</i> Informan SM.....	102
Bagan 4.5 Analisis Hubungan Budaya Organisasi dengan <i>Quiet Quitting</i> Informan NIK	116
Bagan 4.6 Analisis Hubungan Budaya Organisasi dengan <i>Quiet Quitting</i> Informan RNWN ...	131
Bagan 4.7 Analisis Hubungan Budaya Organisasi dengan <i>Quiet Quitting</i> Informan R.....	145
Bagan 4.8 Analisis Triangulasi Fenomena <i>Quiet Quitting</i> di Kepengurusan Informan NA	155
Bagan 4.9 Dinamika Fenomena <i>Quiet Quitting</i> pada Kepengurusan UKM.....	175



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Pengumpulan Data.....	190
Lampiran 2. Catatan Lapangan Observasi	196
Lampiran 3. Dokumentasi Observasi.....	215
Lampiran 4. Verbatim Informan FFF	217
Lampiran 5. Hasil Interpretasi FFF.....	241
Lampiran 6. Kategorisasi Informan FFF	248
Lampiran 7. Verbatim Informan AASN	255
Lampiran 8. Hasil Interpretasi AASN	272
Lampiran 9. Kategorisasi Informan AASN	278
Lampiran 10. Verbatim Informan MNAM.....	284
Lampiran 11. Hasil Interpretasi MNAM	329
Lampiran 12. Kategorisasi Informan MNAM	339
Lampiran 13. Verbatim Informan SM	350
Lampiran 14. Hasil Interpretasi SM.....	378
Lampiran 15. Kategorisasi Informan SM	387
Lampiran 16. Verbatim Informan NIK.....	397
Lampiran 17. Hasil Interpretasi NIK	419
Lampiran 18. Kategorisasi Informan NIK	427
Lampiran 19. Verbatim Informan RNWN.....	436
Lampiran 20. Hasil Interpretasi RNWN	469
Lampiran 21. Kategorisasi Informan RNWN.....	479
Lampiran 22. Verbatim Informan R	488
Lampiran 23. Hasil Interpretasi R.....	505
Lampiran 24. Kategorisasi Informan R	512
Lampiran 25. Verbatim Informan NA	519
Lampiran 26. Hasil Interpretasi NA.....	544
Lampiran 27. Kategorisasi Informan NA	550
Lampiran 28. Informed Consent FFF	556
Lampiran 29. Informed Consent AASN	557
Lampiran 30. Informed Consent MNAM.....	558
Lampiran 31. Informed Consent SM	559
Lampiran 32. Informed Consent NIK.....	560
Lampiran 33. Informed Consent RNWN.....	561
Lampiran 34. Informed Consent R	562
Lampiran 35. Informed Consent NA	563

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Quiet Quitting dapat dipahami sebagai fenomena perilaku penarikan diri secara psikologis dan emosional dari tugas dan tanggung jawab, tanpa melakukan pengunduran diri secara resmi (Patel dkk., 2025). Alih-alih mengundurkan diri, individu dengan kecenderungan perilaku *Quiet Quitting* memilih untuk membatasi kontribusinya sebatas pemenuhan kewajiban dasar saja, tanpa adanya inisiatif, dedikasi ekstra, atau usaha lebih dalam menjalankan tugasnya (Serenko, 2023). Dari penelitian perspektif psikologi (Lu dkk., 2023; Xueyun dkk., 2023), ekonomi (Yisa dkk., 2024), manajemen strategis (Kumar, 2025), dan gaya kepemimpinan (Thakur & Srivastava, 2025), perilaku *Quiet Quitting* umumnya muncul sebagai dampak dari kelelahan mental akibat beban kerja berlebih, penurunan produktivitas kerja, serta bentuk kekecewaan terhadap pola kepemimpinan organisasi yang kurang mendukung.

Meskipun sering kali diamati di dunia kerja profesional, fenomena penarikan diri secara senyap ini juga berpotensi muncul dalam lingkup organisasi mahasiswa (Morrison-Beedy, 2022). Sebagai organisasi internal kampus yang dibentuk untuk menampung minat dan bakat mahasiswa, kepengurusan disusun dan dijalankan oleh mahasiswa itu sendiri. Dalam teori manajemen strategi, pengurus organisasi memiliki kewajiban untuk mengelola sumber daya organisasi secara terintegrasi, terkoordinasi, dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi melalui proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian (Abdillah, 2020; Ritonga, 2020). Oleh karena itu, sebagai pelaku manajemen

organisasi, idealnya pengurus organisasi harus mampu menangani kebutuhan operasional harian, memfasilitasi komunikasi yang lancar, serta mengelola sumber daya secara terintegrasi dan efektif demi keberlanjutan organisasi (Ujunwa, 2024).

Namun dalam praktiknya, menjalankan peran sebagai pengurus organisasi sekaligus mahasiswa sering kali mendatangkan tekanan tersendiri karena harus membagi fokus dengan kewajiban akademik (Mardikaningsih, 2024; Ramandhita & Pujiyanto, 2023). Ketika tingginya tuntutan beban organisasi tidak diimbangi dengan lingkungan yang mendukung, pengurus mulai merasa jenuh dan tertekan (Gün dkk., 2024; Safariyani & Fadillah, 2025; Xueyun dkk., 2023). Dampaknya, saat pengurus mengalami kelelahan akibat intensitas kegiatan yang tinggi, ketidakpuasan peran, maupun pembagian kerja yang dirasa kurang merata, mereka cenderung mengurangi kontribusi aktif mereka sebagai upaya untuk menjaga kesejahteraan diri (Geng dkk., 2025; Gone dkk., 2025; Serenko, 2023).

Indikasi fenomena ini teramati ditemukan pada ranah organisasi kemahasiswaan tingkat universitas, salah satunya pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) "X" pada salah satu kampus di Yogyakarta. Sebagai UKM yang memiliki intensitas kegiatan tinggi dengan jumlah peminat mencapai 450 hingga 500 mahasiswa per tahun, UKM "X" membentuk struktur kepengurusan hingga 70 orang untuk mengelola program kerja harian maupun mingguan. Tidak hanya itu, UKM "X" juga sempat meraih penghargaan sebagai UKM dengan Manajemen Anggota Terbaik di tahun 2024. Namun nyatanya di lapangan, terdapat kesenjangan antara ekspektasi kinerja dan tingkat partisipasi pengurus.

Berdasarkan *preliminary research* yang dilakukan melalui observasi dan wawancara singkat pada pengurus, kecenderungan kepasifan pengurus terlihat pada tingkat

responsivitas pengurus di grup koordinasi yang hanya mencapai 40% serta adanya keterlambatan pelaksanaan program kerja selama dua hingga lima minggu dari jadwal yang ditetapkan. Fenomena ini diperkuat oleh pernyataan salah satu pengurus pada wawancara *preliminary research* di tanggal 9 Januari 2026, yang mengungkapkan,

“Banyak pengurus yang minim kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya. Misal, sering nunda tugas yang udah diamanahi, kurang inisiatif atau harus di follow up terus menerus. Ada juga yang memang pas dibutuhin tuh memang hadir, tapi engga terlibat aktif alias pasif”.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian pengurus hanya menyelesaikan tugas sebatas menggugurkan kewajiban formal tanpa adanya kesadaran mandiri atau inisiatif lebih (Serenko, 2023). Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara *preliminary research*, penarikan diri secara emosional dan operasional ini berupa penurunan kehadiran pada rapat divisi, keengganan berinteraksi secara intensif dengan sesama pengurus, hingga penyelesaian tugas yang dilakukan secara ala kadarnya. Jika dibiarkan, penumpukan dari perilaku *Quiet Quitting* ini dapat berdampak pada penurunan kualitas organisasi dan hilangnya profesionalisme di lingkungan kampus (Serenko; 2023, Yasin dkk.; 2025). Dampak paling nyata adalah munculnya iklim kerja yang tidak sehat, sehingga terjadi kesenjangan dalam kepengurusan, seperti beban kerja kolektif yang seharusnya didistribusikan secara adil, pada akhirnya hanya diandalkan pada segelintir pengurus yang masih memiliki dedikasi. Jika terus berlanjut, fenomena ini berpotensi memicu kelelahan emosional (*burnout*) pada pengurus aktif yang berujung pada pengunduran diri massal atau kelumpuhan fungsional organisasi (Basha & Pathania; 2025, Gone, dkk.; 2025, Zhou dkk., 2025).

Ditinjau dari sisi individu, *Quiet Quitting* mengancam pertumbuhan profesional dan peluang pengembangan diri mahasiswa akibat perannya yang semakin tidak terlihat serta berkurangnya keterlibatan aktif di organisasi (Serenko, 2023). Lebih lanjut, pelaku penarikan diri ini kerap mengalami konflik internal terkait komitmen mereka dan rentan menghadapi konsekuensi sosial berupa stigma negatif atau pengucilan dari rekan sejawat (Samnani & Robertson, 2025). Oleh karena itu, riset ini penting untuk menggali masalah tersebut guna memahami dinamika perilaku *Quiet Quitting* pengurus dan merumuskan langkah mitigasi untuk menjaga keberlangsungan organisasi.

Munculnya perilaku *Quiet Quitting* di lingkungan UKM "X" tidak terlepas dari karakteristik budaya organisasi yang diterapkan, yaitu *Clan Culture* (budaya kekeluargaan). UKM "X" mengadopsi budaya kekeluargaan dalam keseharian berorganisasi sebagai perekat antar pengurus maupun anggota. Menurut Quinn dan Rohrbaugh (1983) dalam Zeb. A. dkk. (2021), secara teoritis *Clan Culture* merupakan salah satu dari empat tipologi budaya organisasi dalam *Competing Values Framework* (CVF). Berbeda dengan tipologi lain seperti *Adhocracy*, *Hierarchy*, dan *Market Culture*, *Clan Culture* merupakan jenis budaya organisasi yang menitikberatkan pada fokus internal dan fleksibilitas, sehingga menciptakan suasana yang menyerupai keluarga besar dengan ikatan loyalitas serta tradisi yang kuat (Boyd & Larson, 2022).

Penerapan *Clan Culture* dalam organisasi berkaitan kuat dengan realita nilai-nilai budaya kolektivisme yang melekat pada masyarakat Indonesia (Purwohedi, 2017). Karakteristik utama dari budaya ini adalah terciptanya lingkungan kerja yang ramah di mana antar individu bersikap layaknya sebuah keluarga besar (Herfianti et al., 2023). Berbeda dengan budaya individualisme yang menekankan pada hak pribadi dan

pencapaian independen, budaya kolektivisme berorientasi pada nilai kebersamaan (*togetherness*), ikatan emosional yang erat, ketergantungan sosial, serta prioritas pada keharmonisan antar anggota (Sinantia, 2018; Herfianti dkk., 2023). Dalam UKM "X", budaya kekeluargaan yang berakar dari nilai kolektif ini difungsikan sebagai wadah dukungan emosional serta perekat hubungan antar pengurus dalam menjalankan roda organisasi.

Namun dalam praktiknya, penerapan *Clan Culture* yang sangat menekankan nilai-nilai kolektivisme berpotensi menimbulkan dua sisi situasi yang saling bertolak belakang di dalam organisasi (Charles & Kalu, 2023; Zhu dkk., 2023). Sejumlah penelitian mengungkapkan bahwa *Clan Culture* mampu meningkatkan komitmen afektif, loyalitas, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui hubungan yang erat serta rasa saling percaya, di mana fokus pada kebersamaan dan keharmonisan antaranggota ini berfungsi memperkuat ikatan emosional di dalam organisasi (Almaududi dkk., 2022; Boyd & Larson, 2022; Cobbinah et al., 2020).

Meskipun demikian, penerapan *Clan Culture* yang berlebihan pada harmonisasi dan kebiasaan tidak resmi kerap memicu kendala birokratis, tumbuhnya ketidakjelasan peran, berkurangnya akuntabilitas formal, hingga penghambatan inovasi dan adaptabilitas dalam lingkungan dinamis (Behrens, 2024; Mutana dkk., 2025; Nallaiahgari & Rajagopal, 2025; Opuala-Charles & Arunsi, 2023). Selain itu, dominasi rasa sungkan dan kontrol organisasi yang tidak dijalankan secara tegas berisiko mengaburkan batasan profesionalitas, menghambat keadilan pemberian penghargaan, serta memicu pembiaran atas kelalaian tugas (Behrens, 2024; Opuala-Charles & Arunsi, 2023). pembiaran terhadap ketidakdisiplinan atau kelalaian tugas tersebut berupa minimnya kesadaran akan tanggung

jawab, kebiasaan menunda pekerjaan, hingga kurangnya inisiatif pengurus yang harus terus-menerus diingatkan (*follow-up*) seperti halnya yang disebutkan oleh informan dalam wawancara *preliminary research*.

Penelitian mengenai budaya organisasi dan penarikan diri telah banyak dilakukan, namun literatur yang secara spesifik menguji dampak langsung *Clan Culture* terhadap fenomena *Quiet Quitting* masih terbatas. *Clan Culture* sering dipersepsikan secara positif sebagai budaya organisasi yang mendukung (Almaududi dkk., 2022; Boyd & Larson, 2022; Cobbinah et al., 2020). Namun, penelitian ini mengeksplorasi sisi lain dari *Clan Culture*, di mana iklim kekeluargaan yang berlebihan tanpa kontrol akuntabilitas memicu ketidakjelasan peran, dominasi rasa sungkan dan kontrol organisasi yang tidak tegas (Behrens, 2024; Mutana dkk., 2025; Nallaiahgari & Rajagopal, 2025; Opuala-Charles & Arunsi, 2023). Kondisi tersebut berdampak pada pembiaran ketidakdisiplinan ini memicu pembagian kerja yang tidak merata serta menimbulkan kejenuhan dan rasa tertekan pada pengurus aktif di tengah tingginya beban organisasi (Gün dkk., 2024; Safariyani & Fadillah, 2025; Xueyun dkk., 2023). Hal ini berdampak pada timbulnya kelelahan emosional dan ketidakpuasan peran pada pengurus serta mendorong pengurus untuk menarik diri (*Quiet Quitting*) (Geng dkk., 2025; Gone dkk., 2025; Serenko, 2023).

Selain itu, mengingat sebagian besar studi literatur mengenai *Quiet Quitting* masih didominasi oleh konteks dunia kerja atau korporasi dengan pendekatan kuantitatif (Geng, dkk., 2025, Karrani, dkk., 2025, Serenko; 2023), terdapat urgensi untuk mengeksplorasi bagaimana fenomena ini bekerja dalam lingkup organisasi mahasiswa yang bersifat sukarela dengan penanaman budaya kekeluargaan yang kuat. Pendekatan kualitatif dalam riset ini guna menangkap kedalaman makna, motif tersembunyi, serta gambaran perasaan

pengurus selama fenomena terjadi. Penelitian ini menjadi krusial untuk membedah bagaimana budaya organisasi yang terlihat harmonis justru dapat menjadi bumerang yang memicu *Quiet Quitting* di UKM “X”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana manifestasi perilaku *Quiet Quitting* pada pengurus UKM “X”?
2. Bagaimana karakteristik dan implementasi *Clan Culture* pada kepengurusan UKM “X”?
3. Mengapa fenomena *Quiet Quitting* tetap muncul dalam *Clan Culture* di UKM “X” dan bagaimana keterkaitannya dengan budaya suku pengurus?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan perilaku *Quiet Quitting* yang muncul pada pengurus UKM “X”.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis penerapan nilai-nilai *Clan Culture* dalam struktur kepengurusan UKM “X”.
3. Memahami dinamika munculnya *Quiet Quitting* dalam lingkungan *Clan Culture* di UKM “X”, serta bagaimana hal itu dilatarbelakangi oleh budaya suku pengurus.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan informasi terbaru mengenai perspektif *Clan Culture* terhadap fenomena *Quiet Quitting* pada organisasi mahasiswa yang bersifat sukarela. Penelitian ini menutup celah literatur sebelumnya dengan mengeksplorasi motif perilaku *Quiet Quitting* dalam lingkungan non-profit yang tidak terikat oleh faktor kompensasi finansial, berbeda dengan mayoritas studi

terdahulu yang berfokus pada sektor korporat. Selain itu, riset ini memperluas perspektif teoritis dengan mengeksplorasi fenomena *Quiet Quitting* dari *perspektif Clan Culture*.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi mahasiswa pengurus UKM untuk memahami batasan antara loyalitas kekeluargaan dan tanggung jawab profesional, sehingga mereka mampu mengenali gejala awal *Quiet Quitting* dalam diri maupun timnya. Dengan memahami dinamika *Clan Culture*, para pengurus dapat menerapkan pola komunikasi yang lebih transparan dan profesional tanpa merusak iklim harmonis organisasi. Lebih lanjut, penelitian ini menjadi referensi bagi pengurus dalam merumuskan strategi manajerial yang mampu menjaga keterlibatan emosional anggota sekaligus memastikan keberlanjutan kinerja organisasi secara efektif dan profesional.

b) Bagi Lembaga

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi organisasi mahasiswa maupun perhimpunan sukarelawan lainnya untuk mengkaji lebih dalam mengenai fenomena *Quiet Quitting* yang rentan terjadi pada anggota dan rentan berpotensi menghambat efektivitas organisasi. Jika tidak segera dimitigasi, kondisi ini dikhawatirkan akan mengancam keberlangsungan (*sustainability*) UKM dalam jangka panjang. Dengan demikian, organisasi

mampu membuat kebijakan yang tepat untuk mencegah serta menangani dampak negatif dari terjadinya fenomena tersebut.

c) Bagi Pembaca Umum

Penelitian ini dapat menjadi bahan bacaan dan memberikan informasi mengenai fenomena *Quiet Quitting* yang rentan terjadi di lingkungan organisasi, sehingga pembaca mampu memahami dan mengidentifikasi hal-hal yang dapat memicu perilaku tersebut. Dengan begitu, pembaca diharapkan dapat mengadopsi langkah-langkah preventif dalam memitigasi fenomena *Quiet Quitting* serta mengoptimalkan sistem kerja organisasi secara lebih efektif.

d) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji isu Psikologi Industri Organisasi, terutama mengenai fenomena *Quiet Quitting* pada organisasi dengan *Clan Culture*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada proses analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai dinamika perilaku *Quiet Quitting* pada pengurus UKM “X” Periode 2025 dengan kultur organisasi *Clan Culture*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa fenomena *Quiet Quitting* yang terjadi pada pengurus UKM “X” Periode 2025 tidak terwujud dalam bentuk pengunduran diri secara formal, melainkan melalui penarikan diri secara psikologis serta penetapan batasan peran (*boundary setting*). Manifestasi perilaku ini terbagi ke dalam tiga bentuk utama, yaitu pembatasan kontribusi formal di mana pengurus secara sadar hanya mengerjakan jobdesk dasar dan menarik keterikatan psikologisnya saat forum formal berdurasi panjang, penarikan diri dari interaksi sosial makro organisasi dengan membatasi diri pada divisi internal demi menghindari gesekan sosial, serta kepasifan atau pengabaian peran total dari pimpinan maupun pengurus divisi yang memaksa pengurus aktif lainnya untuk mengambil alih beban kerja demi menjaga kelangsungan operasional organisasi.

Kemunculan perilaku penarikan diri tersebut erat kaitannya dengan penerapan *Clan Culture* di lingkungan organisasi yang berlaku layaknya pisau bermata dua. Di satu sisi, iklim kekeluargaan ini berhasil memberikan rasa aman emosional, keakraban, dan kepemimpinan yang empatik. Namun di sisi lain, dominasi *Clan Culture* yang terlampau permisif tanpa dibatasi kontrol profesionalisme justru memicu *unfair workload* akibat ketidaktegasan pimpinan dalam menegur pengurus pasif. Hal ini memicu kelelahan emosional pada pengurus aktif yang bertahan, mengikis rasa memiliki (*sense of ownership*)

akibat ketiadaan standar akuntabilitas yang terukur, serta menumbuhkan kebisuan organisasi (*organizational silence*) karena timbulnya rasa sungkan untuk bersuara jujur. Kondisi tersebut akhirnya menciptakan fenomena *missing link* atau terputusnya arus informasi kritis kepada pimpinan.

Selain dipengaruhi oleh dinamika internal organisasi, latar belakang budaya suku pengurus juga bertindak sebagai faktor pendukung yang memperhalus transisi keputusan penarikan diri tersebut. Perbedaan latar belakang etnis antara pengurus Jawa dan Luar Jawa direspons melalui strategi akomodasi komunikasi konvergensi, di mana pengurus dengan latar budaya yang eksplisit dan lugas secara sadar memilih menyesuaikan diri dengan gaya komunikasi tersirat demi menjaga keharmonisan kelompok. Ditambah dengan norma budaya yang cenderung menghindari konfrontasi terbuka, para pengurus mengadopsi mekanisme koping pasif dengan memendam ketidaknyamanan operasional. Pada akhirnya, ketika terjadi kebuntuan koordinasi atau penumpukan beban kerja, pengurus memilih jalur penarikan diri yang tenang sebagai strategi kompromi untuk melindungi kesejahteraan psikologis pribadi sekaligus menjaga keharmonisan relasional dalam organisasi.

Hasil penelitian ini berkontribusi dalam memperluas pemahaman mengenai fenomena *Quiet Quitting* di lingkungan organisasi mahasiswa dalam organisasi dengan nilai *Clan Culture*. Berbeda dari pandangan umum yang menganggap *Quiet Quitting* hanya terjadi di lingkup korporasi dan budaya kekeluargaan selalu berdampak positif terhadap komitmen anggota, penelitian ini membuktikan bahwa *Clan Culture* yang terlampau permisif dan tanpa batas profesionalisme justru dapat memicu penarikan diri psikologis. Dengan demikian, penelitian ini mempertegas bahwa *Quiet Quitting* di organisasi mahasiswa bukan sekadar bentuk pengabaian tanggung jawab secara individu, melainkan

sebuah respons koping yang lahir dari persinggungan antara dinamika budaya organisasi dengan latar belakang budaya pengurus.

B. Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini berhasil menguraikan dinamika *Quiet Quitting* dan pengaruh *Clan Culture* dalam organisasi mahasiswa, peneliti menyadari terdapat beberapa keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini. Pertama, penelitian ini tidak secara spesifik ikut menganalisis variabel jenis kelamin dalam membedakan respons serta pola penarikan diri antara pengurus laki-laki dan perempuan, sehingga dinamika *Quiet Quitting* yang terungkap masih bersifat generalisasi gender. Kedua, karakteristik organisasi mahasiswa yang berbasis sukarela menciptakan batasan yang dinamis dan cenderung abu-abu dalam mengukur fenomena *Quiet Quitting*. Berbeda dengan dunia kerja profesional yang memiliki batasan *job description* dan kontrak yang mengikat, fenomena penarikan diri pada konteks organisasi sukarela ini memiliki batas yang lebih fleksibel antara bentuk komitmen, penurunan inisiatif, dan penarikan diri emosional.

C. Saran

Setelah melalui beberapa proses penelitian, peneliti menyadari hasil yang didapatkan belum cukup sempurna. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan beberapa saran dari hasil penelitian yang telah didapatkan. Beberapa saran tersebut diantaranya sebagai berikut:

1. Kepada Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk ikut mempertimbangkan perspektif jenis kelamin serta menyesuaikan instrumen pengukuran penarikan diri agar lebih relevan dengan karakteristik organisasi kemahasiswaan bersifat sukarela. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk bisa lebih mengeksplorasi penelitian mengenai dinamika *Quiet Quitting* pada lingkungan yang menerapkan *Clan Culture* pada lingkup organisasi atau industri yang lebih besar. terlebih bisa ditambahkan dengan analisis dokumen organisasi untuk meningkatkan validitas dan ketajaman temuan. Saran tersebut bertujuan agar hasil yang didapatkan bisa menjadi perbandingan mengenai dinamika fenomena *Quiet Quitting* pada *Clan Culture* yang lebih luas dan mendalam.

2. Kepada Organisasi yang Terkait

Pengurus UKM “X” diharapkan dapat mengevaluasi ekosistem organisasi yang seimbang antara iklim kekeluargaan dan akuntabilitas profesional melalui beberapa langkah strategis. Pertama, memperketat rekrutmen awal melalui pemetaan komitmen, keselarasan nilai, dan integritas calon pengurus guna mencegah kepasifan. Kedua, pimpinan dan BPH diharapkan menerapkan kepemimpinan yang asertif, responsif, dan inklusif yang berani mengambil keputusan tegas serta memotong birokrasi penanganan konflik yang lambat. Ketiga, mengimbangi penegakan disiplin profesional dengan pendekatan humanis yang persuasif guna menumbuhkan kembali *sense of ownership*, didukung Departemen Keanggotaan dengan mengadakan agenda keakraban secara rutin. Terakhir, menjaga hubungan kekeluargaan hingga pasca masa kepengurusan, sekaligus memperluas jaringan kerja sama eksternal di bidang kebahasaan sebagai

bentuk apresiasi untuk membantu menunjang kesiapan karir para pengurus di masa depan.

3. Kepada Pembaca Umum

Bagi pembaca umum, khususnya mahasiswa yang aktif berorganisasi maupun individu dalam lingkungan kerja profesional, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas bahwa fenomena *Quiet Quitting* bukan sekadar bentuk kemalasan bawaan, melainkan respons psikologis atas ketidakseimbangan beban kerja dan kurang tegasnya sistem kontrol organisasi. Melalui pemahaman ini, pembaca diharapkan dapat lebih bijak dalam menetapkan batas diri yang sehat, mengomunikasikan hambatan emosional secara terbuka, serta membangun budaya kerja yang saling menghargai antara kenyamanan relasional dan penuntasan tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdellah, A. O., Abdelkarim, A., Hijazi, M. E., & Elktiri, L. (n.d.). The Role of Organizational Culture in Driving Managerial Innovation: Evidence from Moroccan Startups. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-025-00551-3>
- Abdillah, F. (2020). *Manajemen Organisasi Pendidikan Kejuruan*. Cerdas Ulet Kreatif Publisher.
- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Abe, L. T., Anselmo, C. T., & Ingente, M. a. G. (2025). Looking at The State University's Organizational Culture Through The Lens of Part-Time Faculty. *International Journal of Multidisciplinary Applied Business and Education Research*, 6(8), 3747–3757. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.06.08.01>
- Abidin, Z., Sadat, A., & Basir, M. A. (2022). Peran Unit Kegiatan Mahasiswa dalam Mengembangkan Minat dan Bakat Mahasiswa di Universitas Muhamadiyah Buton. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 4(4), 256–260. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v4i4.493>
- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Afi, N. J. (2025). The Silent Disengagement: Exploring The Impact of Quiet Quitting on Organizational Culture. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, IX(VI), 1508–1530. <https://doi.org/10.47772/ijriss.2025.906000121>
- Akturan, A. (2025). The Effects of Organizational Culture on Organizational Identification, Workplace Loneliness, Psychological Withdrawal. *Akademik Hassasiyetler*, 12(29), 745–769. <https://doi.org/10.58884/akademik-hassasiyetler.1688630>
- Almaududi, S., Situngkir, S., Edward, E., & Amin, S. (2022). Clan-Type Organizational Culture in The Food and Beverage Industry in Jambi Province. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(8), 107–128. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i8.1516>
- Arianto, B. (2024). *Triangulasi Metode Penelitian Kualitatif*. Borneo Novelty Publishing.
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif) Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Ata, S., & Yürür, S. (2021). The Role of Organizational Culture in Forming Organizational Dissent: A Research on White Collar Employees. *International Journal of Management Economics and Business*, 17(2). <https://doi.org/10.17130/ijmeh.813385>
- Atalay, M., & Dağistan, U. (2023). Quiet Quitting: A New Wine In An Old Bottle? *Personnel Review*, 53(4), 1059–1074. <https://doi.org/10.1108/pr-02-2023-0122>
- Balli, A. I. K., Ustun, F., & Balli, E. (2020). The Mediating Role of Psychological Safety in the Effect of Organizational Culture on Innovation: A Research in Hotel Enterprises. *International Journal of Business*, 26(4), 46–69.
- Basha, W. K., & Pathania, B. (2025). Quiet Quitting as a Response to Burnout: Investigating the Psychological Drivers Behind the Trend. *International Journal of Innovative Science and Research (IJIRST)*, 157–169. <https://doi.org/10.38124/ijisrt/25jul273>
- Bennett, A. A., Epler, R. T., Thomas, V. L., & Jalil, D. (2025). Exploring Coworker Perceptions of and Reactions to Quiet Quitting. *Human Resource Management*, 64(6), 1815–1831. <https://doi.org/10.1002/hrm.70014>

- Boyd, N. M., & Larson, S. (2022). Organizational Cultures That Support Community: Does The Competing Values Framework Help Us Understand Experiences of Community at Work? *Journal of Community Psychology*, 51(4), 1695–1715. <https://doi.org/10.1002/jcop.22950>
- Charles, S., & Kalu, U. K. (2023). Clan Culture and Business Performance in Nigeria. *Diamond Bridge Economics and Business Journal*, 3(3). <https://doi.org/10.60089/dbebj.2023.3.3.11>
- Cobbinah, E., Otoo, G., & Ayensu, S. B. (2020). The Effect of Organizational Culture on Job Performance: The Intervening Role of Organizational Commitment. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 10(12), 294–308. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.10.12.2020.p10829>
- Corbin, T. A., & Flenady, G. (2024). Quiet Quitting as Compensatory Respect: Meaningful Work, Recognition, and The Entrepreneurial Ethic. *Philosophy of Management*, 23(4), 461–480. <https://doi.org/10.1007/s40926-024-00320-4>
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Datuon, R. (2015). The Competing Values Framework of Administrators Among Private Colleges in The National Capital Region. *Journal of International Management Studies*, 15(3), 33–42. <https://doi.org/10.18374/jims-15-3.5>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2005). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. SAGE.
- Dilchert, S., Stanek, K. C., & Ones, D. S. (2025). Expanding Our Understanding of Quiet Quitting: Antecedents, Correlates, and Consequences. *Human Resource Management*, 65(3), 679–704. <https://doi.org/10.1002/hrm.70038>
- Dobrin, C., Dinulescu, R., & Dima, C. (2021a). Evaluating the Organizational Culture from Romanian Private Companies Using the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI). *Studies in Business and Economics*, 16(3), 60–71. <https://doi.org/10.2478/sbe-2021-0045>
- Dobrin, C., Dinulescu, R., & Dima, C. (2021b). Evaluating the Organizational Culture from Romanian Private Companies Using the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI). *Studies in Business and Economics*, 16(3), 60–71. <https://doi.org/10.2478/sbe-2021-0045>
- Fadhallah, R. A. (2020). *Wawancara*. UNJ Press.
- Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S., Honesti, L., Wahyuni, S., Mouw, E., Jonata, Mashudi, I., Hasanah, N., Maharani, A., Ambarwati, K., Noflidaputri, R., Nuryami, & Waris, L. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- 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. <https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2136601>
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Gallos, P., Kalogeropoulou, M., Meimeti, E., Vraha, I., & Greece, T. R. H. a. O. M. T. (2025). Workload Increases Nurses' Quiet Quitting, Turnover intention, and Job Burnout: Evidence from Greece. *AIMS Public Health*, 12(1), 44–55. <https://doi.org/10.3934/publichealth.2025004>
- Geng, R., Geng, X., & Geng, S. (2025). Identifying Key Antecedents of Quiet Quitting Among Nurses: A Cross-Profession Meta-Analytic Review. *Journal of Advanced Nursing*, 82(1), 913–933. <https://doi.org/10.1111/jan.16934>

- Georgiadou, A., Vezyridis, P., & Glaveli, N. (2025). "You Pretend to Pay Me; I Pretend to Work": A Multi-Level Exploration of Quiet Quitting in The Greek Context. *Human Resource Management*, 64(4), 923–941. <https://doi.org/10.1002/hrm.22292>
- Gone, Y. S. P., Naim, M. F., & Peethambaran, M. (2025). Sounding The Silence: Examining The Antecedents and Outcomes of Quiet Quitting. *International Journal of Organizational Analysis*, 34(1), 165–184. <https://doi.org/10.1108/ijoa-09-2024-4794>
- Gün, İ., Balsak, H., & Ayhan, F. (2024). Mediating Effect of Job Burnout on The Relationship Between Organizational Support and Quiet Quitting in Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 81(8), 4644–4652. <https://doi.org/10.1111/jan.16599>
- Haekal, T. M., Abdi, D., Idris, M. I., Azmi, K., & Fitri, M. (2025). An Analysis of The Servant Leadership Role of School Principals in Improving Teacher Discipline. *Al-Ijtima' I International Journal of Government and Social Science*, 11(1), 68–88. <https://doi.org/10.22373/jai.v11i1.8659>
- 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. <https://doi.org/10.1108/ijchm-11-2022-1362>
- Harris, S., & Sartini, N. W. (2025). Strategi Kesopanan dalam Persuasi oleh Juri The Voice Indonesia dan Amerika Serikat: Studi Pragmatik Lintas Budaya. *DIGLOSIA Jurnal Kajian Bahasa Sastra Dan Pengajarannya*, 8(3), 693–702. <https://doi.org/10.30872/diglosia.v8i3.1369>
- Hermawan, A., Arief, M., & Rahayu, W. P. (2018). Dimensions of The Javanese Culture and The Role of Parents in Instilling Values in Creative Industry Entrepreneurship. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(2.29), 182. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i2.29.13313>
- Hung, Y., Su, T., & Lou, K. (2022). Impact of Organizational Culture on Individual Work Performance with National Culture of Cross-Strait Enterprises as a Moderator. *Sustainability*, 14(11), 6897. <https://doi.org/10.3390/su14116897>
- Jaddoud, H. (2022). The Role of Reflection in Predicting Stress Coping, Turnover, Absenteeism, and Lateness: A Study of the Hospitality Industry. [Georgia State University]. In *Digital Archive @ GSU*. <https://doi.org/10.57709/13382819>
- Jalali, R., Fatahi, S., & Kolehjoubi, A. A. (2026). Quiet Quitting in Nursing: A Concept Analysis. *BMC Nursing*, 25(1), 163. <https://doi.org/10.1186/s12912-026-04335-2>
- Jnr, S. A., Fianko, S. K., Amoah, N., & Dzogbewu, T. C. (2022). The Effect of Organizational Culture on Employee Work Engagement in a Higher Education Institution. *Organizational Cultures an International Journal*, 22(2), 89–104. <https://doi.org/10.18848/2327-8013/cgp.v22i02/89-104>
- Karrani, M. A., Bani-Melhem, S., & Mohd-Shamsudin, F. (2023). Employee Quiet Quitting Behaviours: Conceptualization, Measure Development, and Validation. *Service Industries Journal*, 44(3–4), 218–236. <https://doi.org/10.1080/02642069.2023.2286604>
- Khurana, N., Gupta, V. D., & Goel, S. (2025). The Impact of Quiet Quitting Factors Driving Employee Disengagement Post Pandemic. *Bhopal School of Social Sciences Journal*, 1–15. <https://doi.org/10.51767/ic250201>
- Koehn, D. (2022). Ethical and Leadership Challenges by Organizational Culture Type. In *Issues in business ethics* (pp. 183–199). https://doi.org/10.1007/978-94-024-2111-8_11

- Kumar, A. (2025). "Silent resistance or Strategic withdrawal? Rethinking Employee Engagement in the Era of Quiet Quitting." *Journal of Informatics Education and Research*, 5(2). <https://doi.org/10.52783/jier.v5i2.3034>
- Li, X., Bi, Y., & Guo, M. (2023). Promote or Inhibit: Clan Culture and Enterprise Digital Transformation. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4657105>
- Liu, Y., Zhang, S., Chen, F., & Mu, Y. (2024). Clan Culture and Digital Transformation: Evidence from Chinese Family Firms. *Accounting and Finance*, 65(1), 971–1008. <https://doi.org/10.1111/acfi.13356>
- Liu-Lastres, B., Karatepe, O. M., & Okumus, F. (2023). Combating Quiet Quitting: implications for Future Research and Practices for Talent Management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(1), 13–24. <https://doi.org/10.1108/ijchm-08-2023-1317>
- Lu, M., Mamun, A. A., Chen, X., Yang, Q., & Masukujjaman, M. (2023). Quiet Quitting During COVID-19: The Role of Psychological Empowerment. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02012-2>
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet Quitting – Causes and Opportunities. *Business and Management Research*, 12(1), 9. <https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9>
- Makaryan, M. (2023). Oorganizational Culture t Universities: Comparative Study of International Practices. *Education in the 21st Century*, 5(1), 220–227. <https://doi.org/10.46991/educ-21st-century.v5.i1.220>
- Mangundjaya, W., & Putri, A. (2018). Uncertainty Avoidance, Culture, and People's Reaction to Conflict. *Proceedings on Social Science and Humanities*, 2, 114–119.
- Mardikaningsih, R. (2024). Studi tentang Pengalaman Mahasiswa: Peran Kegiatan Ekstrakurikuler dan Keterlibatan Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan, Penelitian, Dan Pengabdian Masyarakat (NALA)*, 4(1), 1–14.
- Martins, N., & Villiers, A. D. (2024). Assessing an Organisation's Culture to Support Strategy. *Sabinet African Journals*, 2024(8).
- Mhango, S. S., & Mbilinyi, G. P. (2025). Clan Culture and Corporate Growth: A Mixed-methods analysis of Tanzania Commercial Bank. *Asian Research Journal of Arts & Social Sciences*, 23(5), 115–123. <https://doi.org/10.9734/arjass/2025/v23i5686>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis*. SAGE.
- Mohamed, H. M., Saleh, M. S. M., Attia, N. M., Abdelaziz, M. M. A., & Ata, A. A. (2025). Exploring The Role of Clan Culture in Promoting Nurses' Green Behaviors: Paternalistic Leadership as a Mediator and Workplace Loneliness as a Moderator. *BMC Nursing*, 24(1), 436. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03027-7>
- Moleong, L. J. (2001). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in A Pluralistic World. *Academy of Management Review*, 25(4), 706. <https://doi.org/10.2307/259200>
- Mourtada, T. (2025). Quiet Quitting as a Symptom: Testing the Role of HRM System Gaps Versus Motivational Decline. *Preprints*. <https://doi.org/10.20944/preprints202510.0013.v2>
- Mujaki, F. R., Wulandari, S., & Ritonga, K. (2024). The Role of Javanese Culture on Communication Patterns in The Campus Environment. *Opini.*, 1(2), 01–11. <https://doi.org/10.70489/opini.v1i2.313>
- Mushtaq, D., Khan, A., Sattar, S., & Habiba, U. (2025). From Culture to Conduct: How Clan Culture Shapes Sustainable Nursing Behavior Through Moral Leadership. *Journal of*

- Climate and Community Development*, 5(1), 45–65.
<https://joccd.com/index.php/joccd/article/view/113>
- Mustaqim, G. P., & Wahjoedi, T. (2024). Effectiveness of Student Participation in Campus Organizations. *INCOME Innovation of Economics and Management*, 3(3), 29–35.
<https://doi.org/10.32764/income.v3i3.5034>
- Mutana, C., Matata, K., & Omido, K. (2025). Effect of Organisational Culture on Employee Performance in Public Water Companies in Coastal Kenya. *South Sahara Multidisciplinary Journal*, 3(1), 39–63. <https://doi.org/10.61250/ssmj/v1.i3.3>
- Nallaiahgari, P. C., & Rajagopal, S. (2025). The Impact of Clan and Adhocracy Cultures on Operational Performance: Mediating Effects of Personal Intention and Mentoring in Chennai Region Pharmaceutical Employees. *SAGE Open*, 15(3).
<https://doi.org/10.1177/21582440251363744>
- Narendra, Z. A., & A'yunnisa, R. N. (2025). Emotional Well-Being Matters Most: How Job Flourishing Reduces Quiet Quitting Among Generation Z in Indonesia. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 9(1), 1–19. <https://doi.org/10.25077/jip.9.1.1-19.2025>
- Ni'matuzahroh, & Prasetyaningrum, S. (2018). *Observasi: Teori dan Aplikasi dalam Psikologi*. UMM Press.
- Njagi, A. W., Kamau, J. N., & Muraguri, C. (2020). Clan Culture as Predictor of Strategy Implementation: Empirical Evidence from Professional Bodies in Kenya. *European Journal of Business Management and Research*, 5(4).
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.4.412>
- Nurbayti, N., Agustina, D. P., & Yudaningsgar, K. S. (2024). Dinamika Negosiasi Identitas Budaya Pasangan Beda Suku dalam Pernikahan di Yogyakarta. *Warta ISKI*, 7(1), 28–35.
<https://doi.org/10.25008/wartaiski.v7i1.274>
- Nyaga, E. W., & Njuguna, R. K., PhD. (2025). Clan Culture and Firm Performance in Innovation Startups: Evidence from Nairobi City County, Kenya. *Zenodo (CERN European Organization for Nuclear Research)*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17232592>
- Owolabi, J. I. (2024). Organizational Culture and Employee Commitment Among Non-Academic Staff of Universities in Ekiti State, Nigeria. *Fuoye Journal of Management Sciences*, 3(3).
- Öztürk, E., Arian, Ö. U., & Ocak, M. (2023). Understanding Quiet Quitting: Triggers, Antecedents and Consequences. *Uluslararası Davranış Sürdürülebilirlik Ve Yönetim Dergisi*, 10(18), 57–79. <https://doi.org/10.54709/jobesam.1299018>
- Pasha, B. M., & Soetjipto, B. E. (2025). Prediktor Quiet Quitting Pada Karyawan Era PascaPandemi: Systematic Literature Review dan Bibliometric Analysis. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 22(1), 108–128. <https://doi.org/10.29406/jmm.v22i1.8392>
- Patel, P. C., Guedes, M. J., Bachrach, D. G., & Cho, Y. (2025). A Multidimensional Quiet Quitting Scale: Development and Test of a Measure of Quiet Quitting. *PLoS ONE*, 20(4), e0317624.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0317624>
- Pevec, N. (2024). The Concept of Identifying Factors of quiet Quitting in Organizations: An Integrative Literature Review. *Izzivi Prihodnosti*, 8(2).
<https://doi.org/10.37886/ip.2023.006>
- Rahmadara, B., & Rachmawati, R. (2025). Exploratory Study of The Phenomenon Quiet Quitting: Manager's Perspective in A Digital Company. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 18(1), 156–167.
<https://doi.org/10.20473/jmtt.v18i1.68397>

- Ramandhita, R. A., & Pujiyanto, W. E. (2023). Analisis Keikutsertaan Mahasiswa dalam Organisasi Guna Menunjang Prestasi Akademik Mahasiswa UNUSIDA. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 79–93. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i1.3285>
- Ritonga, A. R., Mailin, M., & Rubino, R. (2025). Dinamika Groupthink dalam Pengambilan Keputusan Tim Lintas Budaya Perspektif Indonesia. *FIKRUNA Jurnal Ilmiah Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 7(3), 995–1015. <https://doi.org/10.56489/fik.v7i3.342>
- Ritonga, Z. (2019). *Buku Ajar Manajemen Strategi (Teori dan Aplikasi)*. Deepublish Publisher.
- S. Cameron, K., E. Quinn, R., Degraff, J., & V. Thakor, A. (2022). *Competing Values Leadership* (3rd ed.). Edward Elgar Publishing.
- Safariyani, E., & Fadillah, A. F. (2025). Identification of Factors Causing Quiet Quitting in Organizations Based on The Perspective of Literature Studies. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 8(2), 272–278. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v8i2.44814>
- Samnani, A., & Robertson, K. (2025). More than A Personal Decision: A Relational Theory of Quiet Quitting. *Human Resource Management*, 64(5), 1321–1335. <https://doi.org/10.1002/hrm.22314>
- Scheyett, A. (2022). Quiet Quitting. *Social Work*, 68(1), 5–7. <https://doi.org/10.1093/sw/swac051>
- Serenko, A. (2023). The Human Capital Management Perspective on Quiet Quitting: Recommendations for Employees, Managers, and National Policymakers. *Journal of Knowledge Management*, 28(1), 27–43. <https://doi.org/10.1108/jkm-10-2022-0792>
- Setyowati, A., & Permanasari, R. (2024). Clan Culture dalam Organisasi: Studi Fenomenologi di Organisasi Jasa Ketenagalistrikan di Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 26(1), 60–69. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v26i1.2518>
- Shaked, H. (2021). How Clan Culture Impairs Functions of Instructional Leadership: The Case of Israel. *Leadership and Policy in Schools*, 22(3), 585–599. <https://doi.org/10.1080/15700763.2021.1966048>
- Singh, S., Bhatt, A. S., Valliammal, M., Bhalla, R., Sinha, A., & Bahadur, S. (2025). The Influence of Perceived Organizational Support and Role Conflict on Employee Quiet Quitting: The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Review of Management and Marketing*, 15(6), 52–58. <https://doi.org/10.32479/irmm.20151>
- Smith, J. (2003). *Qualitative Psychology: A Practical Guide to Research Methods*. Sage Publications, Inc.
- Sobari, D. A., & Puspa, A. (2025). The Effect of Clan Organizational Culture on Employee Engagement in Educational Institutions. *International Review of Social and Cultural Studies*, 1(1), 32–38. <https://doi.org/10.66324/irsos.v1i1.67>
- Sritharan, K., & Chua, W. (2019). An Empirical Study on Leadership Role in The Automobile Manufacturing and Assembly Organization in Malaysia. *The International Journal of Professional Management*, 14(3).
- Sucu, M., & Üzülmöz, M. (2025). The Mediating Role of Perceived Managerial Support in The Relationship Between Organizational Silence and Quiet Quitting. A Research in Civil Aviation Sector. *International Journal of Social Science Humanity & Management Research*, 04(09). <https://doi.org/10.58806/ijsshmr.2025.v4i9n10>
- Surianto, S. (2025). Quiet Quitting: Fenomena Baru dan Implikasinya terhadap Keterlibatan Karyawan di Era Pascapandemi. *JURNAL ECONOMIC RESOURCE*, 9(1), 80–91. <https://doi.org/10.57178/jer.v9i1.1982>

- Talari, K., & Goyal, M. (2020). Retrospective Studies – Utility and Caveats. *The Journal of the Royal College of Physicians of Edinburgh*, 50(4), 398–402. <https://doi.org/10.4997/jrcpe.2020.409>
- Tania, E. D., Mardova, V. C., & Adriana, E. (2024). Peran Clan Culture dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Prosiding SENAM 2024: Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Universitas Ma Chung*, 4.
- Tatiossian, A. (2019). *Exploring Organizational Transformation through Takeover: A case study of school culture and student outcomes in an independent charter school*. California State University.
- Thakur, P., & Srivastava, S. (2025). The Dark Side of Leadership: How Despotic Leadership Triggers Depression and Quiet Quitting. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 37(9), 3180–3199. <https://doi.org/10.1108/ijchm-12-2024-1815>
- Toska, A., Dimitriadou, I., Togas, C., Nikolopoulou, E., Fradelos, E. C., Papathanasiou, I. V., Sarafis, P., Malliarou, M., & Saridi, M. (2025). Quiet Quitting in The Hospital Context: Investigating Conflicts, Organizational Support, and Professional Engagement in Greece. *Nursing Reports*, 15(2), 38. <https://doi.org/10.3390/nursrep15020038>
- Ujunwa, N. J. (2024). Vital Role of Administrative Officers in Effective Organizational Communication and Operations. *International Journal of Applied Science and Research*, 07(03), 174–181. <https://doi.org/10.56293/ijasr.2024.5915>
- Watanabe, Y., Takemura, K., Nakayama, M., Gobel, M. S., Domae, H., & Uchida, Y. (2023). Person-Organization Fit in Japan: A Longitudinal Study of The Effects of Clan Culture and Interdependence on Employee Well-Being. *Current Psychology*, 43(17), 15445–15458. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05389-0>
- Wei, X., & Peng, Z. (2024). Clan Culture and Corporate Environmental Performance: Evidence from China. *Energy Economics*, 141, 108093. <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2024.108093>
- Widiani, D., Miftah, M., & Jiyanto. (2023). Construction of Religious Moderation Among Indonesia Islamic Student Organizations. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 12(2), 137–147.
- Wijaya, D. D. H., Hasanati, N., & Hidayatullah, R. M. (2026). Menyelidiki Faktor Penyebab dari Quiet Quitting Melalui Tinjauan Sistematis. *WISSEN Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 172–188. <https://doi.org/10.62383/wissen.v4i1.1559>
- Xie, Y., Gu, D., Liang, C., Zhao, S., & Ma, Y. (2020). How Transformational Leadership and Clan Culture Influence Nursing Staff's Willingness to Stay. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1515–1524. <https://doi.org/10.1111/jonm.13092>
- Xueyun, Z., Mamun, A. A., Masukujjaman, M., Rahman, M. K., Gao, J., & Yang, Q. (2023). Modelling The Significance of Organizational Conditions on Quiet Quitting Intention Among Gen Z Workforce in An Emerging Economy. *Scientific Reports*, 13(1), 15438. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-42591-3>
- Yasin, Y. M., Al-Hamad, A., Yasin, L., & Kehyayan, V. (2025). Staying but Struggling: A Concept Analysis of Quiet Quitting in Nursing Practice. *Journal of Advanced Nursing*. <https://doi.org/10.1111/jan.70319>
- Yisa, Y., Aremu, N., & Abogunrin, P. (2024). Quiet Quitting in The Nigerian Healthcare Sector: Investigating Underlying Motives and Consequences on Corporate Productivity. *Journal of Process Management New Technologies*, 12(3–4), 30–41. <https://doi.org/10.5937/jpmnt12-51667>

- Young, K. M., Isaacs, K. M., & Jansen, K. L. (2025). Perspectives on Quiet Quitting in Family Medicine Residency Programs. *Family Medicine*, 57(8), 564–569. <https://doi.org/10.22454/fammed.2025.193586>
- Zeb, A., Akbar, F., Hussain, K., Safi, A., Rabnawaz, M., & Zeb, F. (2021). The Competing Value Framework Model of Organizational Culture, Innovation and Performance. *Business Process Management Journal*, 27(2), 658–683. <https://doi.org/10.1108/bpmj-11-2019-0464>
- Zein, D., Giati, W., & Darmayanti, N. (2023). Accomodation of Sundanese and Javanese Ethnic Communication in Banjar City in Creating Multicultural Integration: A Study of Crosscultural Communication. *Cultural Communication and Socialization Journal*, 4(1), 06–12. <https://doi.org/10.26480/ccsj.01.2023.06.12>
- Zhang, Q., Fan, Y., & Zhang, M. (2018). An Empirical Analysis of Students' Involvement and Exit Behaviors in College Organizations: The Case of Nanjing Agricultural University in China. *Sustainability*, 10(11), 3933. <https://doi.org/10.3390/su10113933>
- Zhao, B. (2023). Analysis of University Student Association Construction. *Journal of Education and Educational Research*, 3(3), 86–89. <https://doi.org/10.54097/jeer.v3i3.9559>
- Zhao, Y., & Zhou, R. (2025). Clan Culture, Socioemotional Wealth and Family Business Social Responsibility. *American Journal of Economics and Sociology*, 84(5), 653–670. <https://doi.org/10.1111/ajes.12622>
- Zhou, J., Soo, H. S., & Aziz, A. B. (2025). Person-Organization Fit and Job Bournout as Predictors of Quiet Quitting in Vocational Education. *Bangladesh Journal of Multidisciplinary Scientific Research*, 10(4), 30–41. <https://doi.org/10.46281/c9d2ab72>
- Zhu, G., Lei, G., & Zuo, J. (2023). Clan Culture and Internal Pay Gap: Evidence from Listed Family Firms. *China Journal of Accounting Studies*, 11(3), 660–693. <https://doi.org/10.1080/21697213.2023.2239664>