The Way
p-ISSN 2088-1045
e-ISSN 2714-5476
Jurnal Teologi dan Kependidikan

DOI: https://doi.org/10.54793/teologi-dan-kependidikan.v11i1.185

Volume 11 | Nomor 1 | April 2025

QUIET QUITTING: REFLEKSI TEOLOGI KERJA DALAM PERSPEKTIF IMAN KRISTEN

Tommi Ferdinan Waruwu [1*], Romika [2], Tju Lie Lie [3]
[1,2,3] *Sekolah Tinggi Teologi Bethel The Way, Jakarta, Indonesia*
*tommyferdinan@gmail.com

Riwayat Artikel
Diterima Redaksi:
16 Januari 2025
Proses Review:
31 Januari dan 1 Februari 2025
Proses Revisi:
24 Februari 2025
Diterbitkan:
25 Februari 2025

Abstrak
Quiet quitting menjadi perhatian dalam dunia kerja modern karena mencerminkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan individu. Fenomena ini berdampak pada motivasi kerja, budaya organisasi, serta produktivitas perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fenomena ini dalam perspektif teologi kerja Kristen, dengan menelaah faktor penyebab, dampaknya, serta solusi etis yang ditawarkan oleh prinsip-prinsip iman. Menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, penelitian ini mengumpulkan data melalui wawancara, survei, dan studi kepustakaan terhadap pemikiran teolog seperti Gregori Guitian dan Scott Paeth. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun Alkitab menekankan kerja keras dan tanggung jawab, nilai-nilai Kristen juga mengajarkan keseimbangan hidup, keadilan sosial, dan penghargaan terhadap martabat pekerja. *Quiet quitting* tidak selalu bertentangan dengan prinsip iman jika dipahami sebagai bentuk perlawanan terhadap sistem kerja yang eksploitatif dan sebagai upaya menjaga kesehatan mental. Oleh karena itu, integrasi teologi kerja dalam budaya organisasi diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, mendukung kesejahteraan karyawan, serta membangun komunikasi yang terbuka dan apresiasi yang layak. Kesimpulannya, pekerjaan dalam iman Kristen adalah bentuk ibadah dan pelayanan yang harus dijalani dengan integritas, dedikasi, dan keseimbangan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip teologi kerja, organisasi dapat mengatasi fenomena ini dan menciptakan budaya kerja yang lebih positif, produktif, serta bermakna bagi setiap individu.

Kata Kunci: *quiet quitting*, teologi kerja Kristen, etika kerja, keseimbangan hidup, budaya organisasi

Licence: Copyright 2025 The Authors

Abstract
Quiet quitting has become a concern in the modern workplace because it reflects an imbalance between work demands and individual well-being. This phenomenon impacts work motivation, organizational culture, and company productivity. This study aims to analyze this phenomenon from the perspective of Christian theology of work, by examining the causal factors, impacts, and ethical solutions offered by the principles of faith. Using a qualitative method with a phenomenological approach, this study collected data through interviews, surveys, and literature studies of theologians such as Gregori Guitian and Scott Paeth. The results of the study show that although the Bible emphasizes hard work and responsibility, Christian values also teach balance in life, social justice, and respect for the dignity of workers. Quiet quitting does not always conflict with the principles of faith if it is understood as a form of resistance to exploitative work systems and as an effort to maintain mental health. Therefore, the integration of the theology of work into organizational culture is needed to create a fairer work environment, support employee well-being, and build open communication and proper appreciation. In conclusion, work in the Christian faith is a form of worship and service that must be carried out with integrity, dedication, and balance. By applying the principles of the theology of work, organizations can overcome this phenomenon and create a more positive, productive, and meaningful work culture for each individual.

Keywords*: quiet quitting, Christian work theology, work ethic, work life balance, organizational culture*

Pendahuluan

Fenomena *quiet quitting* telah menjadi topik perbincangan global di dunia kerja modern, terutama sejak perubahan pola kerja yang signifikan akibat pandemi Covid-19. Perilaku ini merujuk pada karyawan yang hanya memenuhi tugas minimum tanpa keterlibatan emosional atau motivasi lebih, meskipun mereka tetap hadir secara fisik di tempat kerja.[1] Fenomena ini umumnya melibatkan karyawan dari berbagai sektor, dengan generasi milenial dan Z menjadi kelompok yang paling sering dikaitkan.[2] Dalam beberapa tahun terakhir, fenomena ini telah menjadi perhatian, terutama setelah pandemi mempercepat perubahan dalam ekspektasi kerja dan keseimbangan hidup. Laporan signifikan mengenai fenomena ini berasal dari berbagai negara, seperti Amerika Serikat, Inggris, dan negara-negara lain dengan budaya kerja tinggi.[3] Akar dari fenomena ini terletak pada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, yang sering kali diperburuk oleh kejenuhan kerja (*burnout*), kurangnya penghargaan, dan ketidaksesuaian nilai antara individu dan perusahaan.

Dampaknya dirasakan tidak hanya oleh individu, tetapi juga oleh organisasi secara keseluruhan. Bagi individu, fenomena ini dapat menyebabkan stres berkepanjangan, kehilangan makna dalam pekerjaan, dan gangguan kesehatan mental. Sedangkan bagi organisasi mengalami dampak berupa penurunan

[1] Yasemin Boy dan Mahmut Sürmeli, "Quiet Quitting: A Significant Risk for Global Healthcare," *Journal of Global Health* 13, no. March (2023): 1–4.

[2] Nuryanti Taufik, Agi Rosyadi, dan Muhammad Aliyuddin, "Why Millennials and Gen Z Are Silently Leaving Their Jobs? Unraveling the 'Quiet Quitting' Trend," *Asian Management and Business Review* 4, no. 2 (2024): 276–292.

[3] Laura Ellera, Dima Rachid Jamali, dan Cam Caldwell, "'Quiet Quitting' and 'Quiet Thriving' – Flourishing in the Modern Organization," *The Journal of Values-Based Leadership* (2024): 1–22.

Licence: Copyright 2025 The Authors

produktivitas tim, peningkatan biaya penggantian karyawan, dan terganggunya alur kerja.[4] Fenomena ini juga mencerminkan perubahan nilai dalam dunia kerja modern, di mana keseimbangan hidup dan kebutuhan pribadi semakin dianggap penting dibandingkan dengan loyalitas tanpa batas terhadap organisasi.

Fenomena ini terjadi bukan hanya respons terhadap tekanan kerja yang berlebihan, tetapi juga mencerminkan kebutuhan akan keseimbangan hidup dan pengakuan yang lebih besar terhadap nilai-nilai individu.[5] Hal ini juga memberikan tantangan bagi organisasi untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung. Selain itu, diperlukan perhatian dari perspektif teologi kerja Kristen untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pekerjaan sebagai panggilan ilahi. Gregori Guitian menekankan bahwa pekerjaan bukan sekadar kewajiban ekonomi, tetapi juga sarana untuk mewujudkan nilai-nilai rohani dan etika yang mendukung kesejahteraan individu dalam komunitas kerja.[6] Senada dengan itu, Thomas O'Brien dan Scott Paeth menguraikan bahwa teologi kerja seharusnya tidak hanya menekankan produktivitas, tetapi juga keadilan sosial dan keseimbangan hidup, sehingga pekerja dapat menjalankan tugasnya tanpa kehilangan makna dan tujuan rohani dalam pekerjaannya.[7]

Beberapa penelitian dalam konteks global telah menyoroti fenomena ini sebagai respons terhadap sistem kerja yang menuntut keterlibatan lebih tanpa keseimbangan yang memadai antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Studi oleh Keane menyoroti bagaimana kurangnya penghargaan terhadap karyawan menjadi faktor utama yang mendorong perilaku ini di berbagai negara dengan budaya kerja tinggi.[8] Maslach & Leiter juga mengidentifikasi kelelahan kerja (*burnout*) sebagai pemicu utama *quiet quitting*, di mana stres yang berkepanjangan menyebabkan karyawan menarik diri dari keterlibatan aktif dalam pekerjaan.[9] Poynton dkk. menekankan pentingnya hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan dalam mengurangi fenomena ini.[10]

---

[4] Thalmus Mahand dan Cam Caldwell, "Quiet Quitting – Causes and Opportunities," *Business and Management Research* 12, no. 1 (2023): 9–19.

[5] Linda Pebriani dkk., "Pengaruh Jenjang Karir Dan Kompensasi Terhadap Perilaku Quiet Quitting Pada Karyawan Milenial Dengan Work-Life Balance Sebagai Variabel Moderating," in *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST) 2024* (Yogyakarta, 2024), 223–231.

[6] Gregorio Guitián, "Conciliating Work and Family: A Catholic Social Teaching Perspective," *Journal of Business Ethics* 88, no. 3 (2009): 513–524.

[7] Thomas O'Brien dan Scott Paeth, *Religious Perspectives on Business Ethics: An Anthology* (Lanham, Maryland: Rowman & Littlefield Publishers, Inc., 2006).

[8] Eilish Keane, "Quiet Quitting: Navigating an Old Phenomenon in the New Normal" (DePaul University, 2023).

[9] Michael P. Leither dan Christina Maslach, "Latent Burnout Profiles: A New Approach to Understanding the Burnout Experience," *Burnout Research* 3 (2016): 89–100.

[10] Shannon Poynton dkk., "2024 Global Human Capital Trends-Thriving beyond Boundaries: Human Performance in a Boundaryless World" (New York: Deloitte Insights, 2024).

Licence: Copyright 2025 The Authors

Fenomena ini telah banyak dikaji dalam konteks global, namun masih sedikit penelitian yang membahasnya dalam perspektif Indonesia. Studi dari Putra menemukan bahwa stres kerja di Indonesia sering kali diperparah oleh ketimpangan relasi kerja antara atasan dan bawahan, yang berkontribusi pada munculnya fenomena *quiet quitting*. Lain halnya dengan penelitian Mustafa yang menguji dampak *psychological distress* terhadap *quiet quitting* pada karyawan PT Jamkrindo Solo, dengan temuan bahwa *psychological distress* tidak berpengaruh langsung terhadap *quiet quitting*, namun memiliki pengaruh positif melalui mediasi *well-being*, sementara *anxiety* dan *depression* tidak berperan signifikan sebagai mediator. Oleh karena itu, penelitian bertujuan untuk mengkaji lebih dalam bagaimana fenomena ini berkembang dalam lingkungan kerja Indonesia, terutama dalam komunitas gerejawi dan organisasi berbasis Kristen.

Berdasarkan latar belakang dan urgensi fenomena ini dalam dunia kerja modern, penelitian ini berusaha menjawab tiga pertanyaan utama berikut: 1) bagaimana fenomena *quiet quitting* terjadi, apa saja faktor penyebabnya, dan bagaimana dampaknya terhadap individu serta organisasi dalam dunia kerja modern? 2) bagaimana konsep dan perkembangan teologi kerja dalam lintasan sejarah, serta bagaimana pandangan teolog Kristen dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang etika kerja? 3) bagaimana prinsip-prinsip teologi kerja Kristen dapat diterapkan sebagai refleksi etis dan solusi terhadap fenomena ini di lingkungan kerja?

Melalui pertanyaan-pertanyaan ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan analisis yang sistematis mengenai fenomena ini dalam perspektif iman Kristen serta merumuskan pendekatan teologis yang dapat membantu individu dan organisasi menghadapi fenomena ini dengan bijaksana.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi untuk mengeksplorasi pengalaman subjektif pekerja dalam menghadapi fenomena *quiet quitting* serta menganalisisnya dalam perspektif teologi kerja Kristen.[11] Penelitian dilakukan pada jemaat GBI Jemaat Induk Senayan Jakarta selama periode Oktober hingga Desember 2024. Responden dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria pekerja yang pernah atau sedang mengalami fenomena ini.[12] Total responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah 65 orang, terdiri dari 55% perempuan dan 45% laki-laki. Responden yang terlibat memiliki rentang usia antara 23 hingga 45 tahun, yang mencakup kelompok generasi milenial dan awal Gen Z. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur

[11] Helaluddin, *Mengenal Lebih Dekat Dengan Pendekatan Fenomenologi: Sebuah Penelitian Kualitatif* (Banten, 2018).

[12] Agus Ria Kumara, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Program Studi Bimbingan dan Konseling, FKIP Universitas Ahmad Dahlan, 2018).

Licence: Copyright 2025 The Authors

dengan 15 pekerja Kristen dari berbagai latar belakang profesi. Selain itu, survei daring dilakukan terhadap 50 responden yang memiliki pengalaman bekerja di perusahaan berbasis Kristen maupun sekuler, guna memahami bagaimana nilai-nilai iman memengaruhi persepsi mereka terhadap fenomena ini.[13] Survei ini bertujuan untuk mengukur persepsi mereka tentang pekerjaan sebagai panggilan ilahi dan bagaimana prinsip-prinsip teologi kerja Kristen berkontribusi dalam membentuk etika kerja. Selain metode empiris, studi kepustakaan juga dilakukan untuk mendalami pemikiran tokoh teologi kerja seperti Gregori Guitian, yang menyoroti keterkaitan antara iman dan etika kerja dalam menciptakan kesejahteraan individu, serta Scott Paeth, yang menekankan pentingnya keseimbangan antara kerja dan kehidupan dalam konteks keadilan sosial. Data dianalisis secara tematik dengan tiga fokus utama, yaitu: (1) fenomena *quiet quitting*, faktor penyebab, dan dampaknya terhadap individu serta organisasi, (2) perkembangan teologi kerja dan kontribusi tokoh-tokohnya dalam membentuk etika kerja Kristen, serta (3) refleksi teologi kerja terhadap fenomena ini dalam merumuskan solusi yang mengintegrasikan nilai-nilai rohani ke dalam budaya kerja modern. Pendekatan sistematis ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara fenomena ini dengan prinsip-prinsip teologi kerja Kristen, sehingga dapat menawarkan wawasan teologis serta solusi praktis bagi individu maupun organisasi dalam membangun budaya kerja yang lebih sehat, adil, dan bermakna.

Hasil dan Pembahasan

Fenomena *Quiet Quitting*, Penyebab, dan Dampaknya

Definisi dan Perkembangan Quiet Quitting

Fenomena ini merujuk pada perilaku karyawan yang hanya memenuhi tugas minimum sesuai kontrak tanpa menunjukkan keterlibatan emosional atau usaha lebih dalam pekerjaan mereka. Istilah ini pertama kali dipopulerkan oleh Bryan Creely pada tahun 2022 dan semakin viral setelah banyak pekerja, khususnya dari generasi Milenial dan Gen Z, mengidentifikasikan diri dengan tren ini.[14] Fenomena ini bukan berarti pekerja benar-benar berhenti dari pekerjaan mereka, tetapi mereka menarik diri dari komitmen ekstra yang tidak tercantum dalam kontrak kerja.

Salah satu faktor utama yang melatarbelakanginya adalah reaksi terhadap budaya kerja yang eksploitatif, yang sering disebut sebagai *hustle culture*. Budaya ini menuntut individu untuk bekerja tanpa batas demi kesuksesan profesional, sering kali dengan mengorbankan keseimbangan hidup dan kesehatan mental.[15]

[13] Ibid.

[14] Matt Pearce, "Gen Z Didn't Coin 'quiet Quitting' - Gen X Did," *Los Angeles Times* (Los Angeles, August 27, 2022).

[15] Taufik, Rosyadi, dan Aliyuddin, "Why Millennials and Gen Z Are Silently Leaving Their Jobs? Unraveling the 'Quiet Quitting' Trend."

Licence: Copyright 2025 The Authors

Dalam lingkungan kerja yang didominasi oleh tekanan tinggi, banyak karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak dihargai atau tidak sebanding dengan usaha yang diberikan. Hal ini membuat mereka memilih untuk hanya melakukan tugas yang diperlukan tanpa memberikan dedikasi lebih.

Dalam kajian akademik, fenomena ini sering dikaitkan dengan konsep kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan. Menurut Maslach & Leiter, fenomena ini dapat berdampak negatif pada individu dan organisasi.[16] Secara individu, karyawan yang mengalaminya cenderung menunjukkan penurunan motivasi, kurangnya kepuasan kerja, dan meningkatnya stres. Di sisi lain, bagi organisasi, menimbulkan dampak seperti turunnya produktivitas, meningkatnya tingkat *turnover*, serta memburuknya budaya kerja secara keseluruhan.[17] Dengan demikian, fenomena ini menjadi tantangan besar bagi perusahaan dan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

Penyebab Quiet Quitting

Terdapat beberapa faktor utama yang menyebabkan fenomena ini, yang sebagian besar berkaitan dengan kesejahteraan mental, kepuasan kerja, serta perubahan nilai di kalangan generasi muda.

Burnout dan Beban Kerja Berlebihan

Kelelahan kerja (*burnout*) menjadi salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk menarik diri dari keterlibatan kerja yang lebih dalam. Menurut Maslach, *burnout* ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi akibat stres kerja yang berkepanjangan.[18]

Dalam lingkungan kerja yang terlalu menuntut, karyawan sering kali mengalami kelelahan fisik dan mental akibat jam kerja yang panjang serta ekspektasi yang tidak realistis dari organisasi. Penelitian oleh Maslach & Leiter menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami *burnout* cenderung kehilangan minat dalam pekerjaan mereka dan hanya menjalankan tugas sebatas kewajiban kontrak.[19] Jika tidak ditangani, kondisi ini dapat menyebabkan peningkatan ketidakhadiran, penurunan produktivitas, dan bahkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*).

Kurangnya Pengakuan dan Apresiasi

Salah satu penyebab utamanya adalah perasaan bahwa usaha karyawan tidak dihargai oleh organisasi. Studi oleh Keane menunjukkan bahwa pengakuan atas

[16] Leither dan Maslach, "Latent Burnout Profiles: A New Approach to Understanding the Burnout Experience."

[17] Sercan Yıldız, "Quiet Quitting: Causes, Consequences And Suggestions," *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal* 9, no. 70 (2023): 3180–3190.

[18] Christina Maslach, *Burnout: The Cost of Caring* (Los Altos: Malor Books, 2003).

[19] Leither dan Maslach, "Latent Burnout Profiles: A New Approach to Understanding the Burnout Experience."

Licence: Copyright 2025 The Authors

kinerja karyawan dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja.[20] Namun, banyak organisasi gagal memberikan apresiasi yang layak, baik dalam bentuk insentif finansial, peluang pengembangan karier, maupun penghargaan non-materi.

Karyawan yang merasa bahwa usaha mereka tidak dihargai cenderung kehilangan motivasi dan akhirnya hanya bekerja sesuai dengan tugas minimum yang diharapkan. Hal ini semakin diperburuk oleh budaya organisasi yang tidak memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi secara lebih bermakna dalam pekerjaan mereka. Jika situasi ini dibiarkan berlarut-larut, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan talenta terbaik mereka.

Perubahan Nilai dan Ekspektasi Generasi Muda

Generasi Milenial dan Gen Z membawa perubahan paradigma dalam dunia kerja dengan lebih menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Berbeda dengan generasi sebelumnya yang cenderung lebih loyal terhadap perusahaan, generasi muda lebih memilih pekerjaan yang selaras dengan nilai-nilai pribadi dan memberikan makna yang lebih dalam bagi kehidupan mereka.[21]

Penelitian oleh Taufik dkk. menunjukkan bahwa generasi ini cenderung menolak budaya kerja yang mengorbankan kesejahteraan pribadi demi kepentingan perusahaan.[22] Mereka lebih memilih untuk menetapkan batas yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta menolak tuntutan kerja yang berlebihan tanpa kompensasi yang adil. Dengan demikian, fenomena ini menjadi strategi yang banyak digunakan oleh generasi muda untuk melindungi keseimbangan hidup mereka dan menghindari tekanan kerja yang tidak sehat.

Dampak Quiet Quitting terhadap Dunia Kerja

Fenomena ini memiliki dampak yang luas, baik bagi individu maupun organisasi.

Dampak terhadap Individu

Bagi individu, fenomena ini dapat memberikan efek positif maupun negatif. Di satu sisi, menarik diri dari keterlibatan kerja yang berlebihan dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan keseimbangan hidup. Banyak karyawan merasa lebih sehat secara mental ketika mereka tidak lagi harus memenuhi ekspektasi yang tidak realistis dari perusahaan.

Namun, di sisi lain, fenomena ini juga dapat menyebabkan hilangnya motivasi kerja dan kurangnya rasa kepuasan dalam pekerjaan. Karyawan yang hanya bekerja sesuai tugas minimum cenderung merasa tidak memiliki makna dalam

[20] Keane, "Quiet Quitting: Navigating an Old Phenomenon in the New Normal."

[21] Pramitha Kusuma Putri, "GEN Z DI DUNIA KERJA: Kepribadian Dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja," *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* 4, no. 1 (2024): 30–38.

[22] Taufik, Rosyadi, dan Aliyuddin, "Why Millennials and Gen Z Are Silently Leaving Their Jobs? Unraveling the 'Quiet Quitting' Trend."

Licence: Copyright 2025 The Authors

pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat menyebabkan ketidakpuasan dan kejenuhan dalam jangka panjang.

Dampak terhadap Organisasi

Bagi organisasi, fenomena ini dapat menyebabkan berbagai masalah, terutama dalam hal produktivitas dan budaya kerja.[23] Beberapa dampak utama yang dapat ditimbulkan, yakni pertama, penurunan produktivitas. Ketika banyak karyawan memilih untuk hanya bekerja sesuai tugas minimum, produktivitas tim dan perusahaan secara keseluruhan akan menurun. Kedua, peningkatan *turnover*. Organisasi yang gagal mengatasi penyebab fenomena ini cenderung mengalami tingkat *turnover* yang lebih tinggi, karena karyawan pada akhirnya akan mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan nilai dan ekspektasi mereka. Ketiga, memburuknya budaya kerja. Fenomena ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang dinamis dan inovatif. Jika banyak karyawan tidak lagi terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka, kolaborasi antar tim dapat terganggu, dan perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuan jangka panjangnya. [24]

Untuk menghadapi dampak negatif ini, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang. [25] Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan strategi manajemen yang lebih inklusif, sehingga karyawan dapat tetap termotivasi dan memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meskipun seringkali dianggap sebagai bentuk kemunduran etos kerja, perspektif teologi Kristen menunjukkan bahwa fenomena ini tidak sepenuhnya bertentangan dengan prinsip iman. Rasul Paulus dalam Kolose 3:23 mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan “seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia,” yang menekankan pentingnya integritas dan dedikasi. [26] Namun, Alkitab juga menekankan kesejahteraan individu, seperti dalam Matius 11:28, di mana Yesus mengundang orang yang "letih lesu dan berbeban berat" untuk memperoleh kelegaan. [27] Fenomena ini dapat dimaknai sebagai upaya individu untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dengan aspek rohani dan kesejahteraan pribadi. Oleh karena itu, fenomena ini bukan sekadar perilaku negatif, tetapi juga refleksi dari kebutuhan akan perubahan dalam budaya kerja yang lebih etis dan manusiawi.

---

[23] Yıldız, “Quiet Quitting: Causes, Consequences And Suggestions.”

[24] Nastja Pevec, “The Concept of Identifying Factors of Quiet Quitting in Organizations: An Integrative Literature Review,” *Izzivi prihodnosti / Challenges of the Future* 8, no. 2 (2023): 128–146.

[25] J. Richard Johnson, “What’s New About Quiet Quitting (and What’s Not),” *Transdisciplinary Journal of Management* (2023): 1–14.

[26] Odorico Romansa Daputra, “Memaknai Teologi Kerja: Analisis Literatur Terhadap Pauline Theology” (Sekolah Tinggi Teologi Satyabhakti, 2023), 38.

[27] Justice Zeni Zari Panggabean, “Teologi kerja: Kerja sebagai realitas panggilan yang berpusat pada Allah,” *KURIOS (Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen)* 9, no. 3 (2023): 584–596.

Licence: Copyright 2025 The Authors

Teologi Kerja dalam Lintasan Zaman

Sejarah dan Perkembangan Teologi Kerja

Konsep teologi kerja memiliki akar yang kuat dalam tradisi Kristen dan telah berkembang seiring dengan perjalanan sejarah gereja. Sejak awal penciptaan, pekerjaan telah menjadi bagian dari mandat ilahi bagi manusia, sebagaimana dinyatakan dalam Kejadian 2:15, *"TUHAN Allah mengambil manusia itu dan menempatkannya dalam taman Eden untuk mengusahakan dan memelihara taman itu."*[28] Dalam pandangan ini, pekerjaan bukan hanya aktivitas duniawi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga merupakan bagian dari identitas rohani manusia dalam relasinya dengan Tuhan dan sesama.

Teologi Kerja dalam Gereja Mula-Mula dan Abad Pertengahan

Dalam tradisi Kristen awal, pekerjaan dipandang sebagai bagian dari kehidupan iman yang harus dijalani dengan penuh tanggung jawab. Santo Agustinus (354–430 M) dan Santo Benediktus (480–547 M) mengajarkan bahwa kerja adalah bagian dari kehidupan rohani yang harus dijalani dengan disiplin dan kesederhanaan. Para biarawan dalam Ordo Benediktin menerapkan prinsip *Ora et Labora* (Berdoa dan Bekerja), yang mengajarkan bahwa kerja adalah salah satu cara untuk menghormati Tuhan dan menjaga ketertiban dalam kehidupan monastik.[29] Namun, selama Abad Pertengahan, terjadi pergeseran pandangan di mana pekerjaan fisik sering kali dianggap lebih rendah dibandingkan dengan aktivitas intelektual atau keagamaan. Pandangan ini menyebabkan stratifikasi sosial dalam dunia kerja, di mana pekerjaan manual sering dikaitkan dengan kelas bawah, sementara pekerjaan akademik dan rohani dianggap lebih mulia.

Reformasi Protestan dan Etos Kerja Kristen

Perkembangan teologi kerja mengalami perubahan besar pada abad ke-16 dengan munculnya Reformasi Protestan, yang dipelopori oleh Martin Luther (1483–1546) dan John Calvin (1509–1564). Perubahan yang dipelopori Martin Luther menekankan bahwa semua pekerjaan memiliki nilai rohani, bukan hanya pekerjaan yang berhubungan dengan gereja. Dalam pandangan ini, pekerjaan seorang petani atau tukang kayu sama berharganya di hadapan Tuhan seperti pekerjaan seorang pendeta. Konsep ini dikenal dengan istilah *vocation* atau panggilan ilahi dalam setiap pekerjaan, yang kemudian menjadi dasar bagi etos kerja Protestan (*Protestant Work Ethic*).[30] Sementara perubahan yang dipelopori John Calvin

[28] Justice Zeni Zari Panggabean, "Teologi Kerja: Kerja Sebagai Realitas Panggilan Yang Berpusat Pada Allah," *KURIOS (Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen)* 9, no. 3 (2023): 584–596.

[29] Birgit Kleymann dan Hedley Malloch, "The Rule of Saint Benedict and Corporate Management: Employing the Whole Person," *Journal of Global Responsibility* 1, no. 2 (2010): 207–224.

[30] David W Loy, "Luther,Vocation, and the Search for Significance," *Lutheran Quarterly*, 2021, 57.

Licence: Copyright 2025 The Authors

memperluas pemahaman ini dengan menekankan bahwa kerja keras dan keberhasilan dalam pekerjaan adalah tanda dari anugerah Tuhan. [31] Calvin mengajarkan bahwa manusia memiliki tanggung jawab untuk mengelola sumber daya yang diberikan Tuhan dengan sebaik-baiknya, dan bahwa keberhasilan dalam pekerjaan merupakan bentuk pemenuhan mandat ilahi.

Pandangan Luther dan Calvin memiliki dampak besar terhadap dunia kerja, khususnya dalam perkembangan kapitalisme di Eropa dan Amerika. Prinsip kerja keras, efisiensi, dan tanggung jawab moral dalam pekerjaan menjadi nilai utama dalam masyarakat Protestan, yang kemudian mendorong pertumbuhan ekonomi dan industrialisasi.

Revolusi Industri dan Tantangan Baru dalam Teologi Kerja

Memasuki era Revolusi Industri (abad ke-18–19), konsep kerja mengalami perubahan signifikan. Jika sebelumnya pekerjaan lebih berbasis komunitas dan pertanian, Revolusi Industri membawa pergeseran besar ke arah industrialisasi, di mana tenaga kerja manusia banyak digantikan oleh mesin. Perubahan ini menimbulkan dilema etis bagi gereja dan teologi kerja. Di satu sisi, produktivitas meningkat, tetapi di sisi lain, banyak pekerja mengalami eksploitasi akibat sistem kerja yang terlalu menuntut tanpa memperhatikan kesejahteraan individu. Teolog sosial seperti Frederick Denison Maurice dan Rerum Novarum dari Gereja Katolik mulai mengadvokasi pentingnya keadilan sosial dalam dunia kerja, menekankan bahwa kesejahteraan pekerja harus menjadi bagian integral dari nilai-nilai Kristen dalam dunia industri.[32]

Teologi Kerja dalam Konteks Kapitalisme Modern

Pada abad ke-20 dan 21, tantangan terhadap teologi kerja semakin kompleks dengan berkembangnya sistem kapitalisme global. J. Matthew Ashley mengkaji teologi kerja dalam konteks kapitalisme modern dan dampaknya terhadap spiritualitas.[33] Ashley mengkritisi bagaimana sistem ekonomi saat ini sering kali menjadikan pekerjaan sebagai sarana eksploitasi, bukan sebagai ruang bagi manusia untuk mengembangkan diri dan melayani sesama. O'Brien dan Paeth meneliti bagaimana etika Kristen dapat menjadi landasan dalam membangun budaya kerja yang adil.[34] Ia menekankan bahwa pekerjaan harus memiliki dimensi keadilan sosial dan keseimbangan kehidupan, sehingga manusia tidak hanya

[31] Edmund Weber, "John Calvin - a Pioneer of the Spirit of Capitalism?," *Journal of Religious Culture* 275 (2020): 1–13.

[32] Lefrandy Praditya, "Teologi Komparatif bagi Tradisi Reformed di Indonesia: Sebuah Proposal," *Verbum Christi: Jurnal Teologi Reformed Injili* 9, no. 1 (2022): 87–110.

[33] J. Matthew Ashley, *Renewing Theology: Ignatian Spirituality and Karl Rahner, Ignacio Ellacuría, and Pope Francis* (Notre Dame, Indiana: University of Notre Dame Press, 2022).

[34] Thomas O'Brien dan Scott Paeth, *Religious Perspectives on Business Ethics: An Anthology* (Lanham, Maryland: Rowman & Littlefield Publishers, Inc., 2006).

Licence: Copyright 2025 The Authors

menjadi alat produksi dalam sistem ekonomi, tetapi juga tetap dapat menjalani kehidupan yang bermakna dan bermartabat. Dalam konteks ini, teologi kerja menghadapi tantangan besar dalam mengatasi pergeseran nilai di dunia kerja, di mana banyak individu mengalami tekanan akibat tuntutan produktivitas tinggi tanpa keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Teologi Kerja dalam Era Postmodernisme dan Quiet Quitting

Dalam era postmodernisme dan digitalisasi, terjadi perubahan besar dalam pola kerja. Globalisasi, otomatisasi, dan perkembangan teknologi digital telah mengubah cara orang bekerja dan berinteraksi dengan pekerjaan mereka. Salah satu fenomena yang muncul adalah *quiet quitting*, di mana pekerja hanya melakukan tugas minimum tanpa keterlibatan emosional lebih dalam pekerjaan mereka.

Gregorio Guitian menyoroti bahwa hubungan antara iman dan ekonomi dalam dunia modern harus berorientasi pada kesejahteraan manusia, bukan hanya keuntungan finansial.[35] Menurutnya, pekerjaan seharusnya tidak hanya dipandang sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai ekspresi dari nilai-nilai iman yang membentuk karakter individu dan masyarakat. Tantangan yang dihadapi teologi kerja saat ini adalah bagaimana menanggapi budaya kerja yang semakin individualistik dan transaksional. Banyak pekerja merasa bahwa pekerjaan mereka tidak lagi memiliki makna, karena hanya berorientasi pada keuntungan perusahaan. Hal ini mendorong kebutuhan akan reformasi dalam cara organisasi Kristen mengelola tenaga kerja mereka, agar pekerjaan tetap memiliki nilai spiritual dan sosial yang tinggi.

Transformasi Konsep Teologi Kerja dalam Peradaban Modern

Dalam dunia modern, pemahaman tentang teologi kerja terus mengalami transformasi, terutama dalam menghadapi tantangan seperti perubahan pola kerja, tuntutan produktivitas tinggi, dan budaya kerja yang semakin kompetitif. Revolusi Industri membawa perubahan besar dalam konsep kerja, di mana pekerjaan yang sebelumnya dilakukan dalam komunitas kecil beralih ke sistem kerja massal dalam industri dan perusahaan besar.

Dalam konteks ini, beberapa teolog mencoba merespons tantangan baru yang muncul dalam dunia kerja seperti disampaikan Kidwell dkk., yang menyoroti bagaimana teologi kerja harus beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan ekonomi digital.[36] Menurutnya, dalam dunia yang semakin otomatis dan berbasis kecerdasan buatan, manusia harus tetap memahami pekerjaan sebagai sarana untuk melayani sesama dan menjaga keseimbangan rohani. Sementara Colorado

[35] Guitián, “Conciliating Work and Family.”

[36] Jeremy Kidwell dkk., “Christian Climate Care: Slow Change, Modesty and Eco- theo-citizenship,” *Geo: Geography and Environment* 5, no. 2 (2018): 1–18.

Licence: Copyright 2025 The Authors

mengajukan gagasan tentang *solidaritas dalam pekerjaan*, di mana kerja tidak boleh hanya berorientasi pada keuntungan individu, tetapi juga harus memperhatikan aspek sosial dan kesejahteraan bersama.[37] Dalam konteks globalisasi dan digitalisasi, pekerjaan menjadi semakin fleksibel tetapi juga rentan terhadap eksploitasi. Fenomena seperti *gig economy* dan kerja jarak jauh (*remote working*) menciptakan tantangan baru dalam memahami pekerjaan sebagai panggilan ilahi.[38] Banyak pekerja yang merasa kehilangan makna dalam pekerjaan mereka karena sistem kerja yang lebih transaksional dan kurang memiliki hubungan interpersonal yang mendalam.

Fenomena yang terjadi saat ini dapat dipahami sebagai bentuk respons terhadap sistem kerja modern yang sering kali mengabaikan aspek kesejahteraan dan nilai rohani dalam bekerja. Oleh karena itu, teologi kerja perlu terus berkembang untuk menjawab tantangan ini dengan menawarkan perspektif yang lebih holistik, di mana pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai kewajiban ekonomi, tetapi juga sebagai bagian dari ibadah dan pengabdian kepada Tuhan serta sesama.

Refleksi Teologi Kerja terhadap *Quiet Quitting*

Dalam perspektif Kristen, fenomena ini menuntut refleksi mendalam mengenai bagaimana pekerjaan dipahami sebagai bagian dari kehidupan iman. Pekerjaan bukan sekadar aktivitas duniawi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga memiliki nilai rohani yang menghubungkan manusia dengan Tuhan dan sesama. Teologi kerja Kristen menawarkan pandangan yang dapat membantu mengatasi fenomena ini dengan menegaskan bahwa bekerja harus dilakukan dengan penuh makna, keseimbangan, dan keadilan. Berikut adalah beberapa prinsip utama teologi kerja yang dapat diterapkan sebagai refleksi etis dan solusi terhadap fenomena ini:

Pekerjaan sebagai Panggilan Ilahi

Dalam Kolose 3:23-24, Rasul Paulus menegaskan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan *"seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia."* Ayat ini menunjukkan bahwa pekerjaan bukan hanya kewajiban duniawi, tetapi juga bentuk pelayanan dan ibadah kepada Tuhan.[39] Konsep *vocation* dalam teologi Kristen menekankan bahwa setiap individu memiliki panggilan unik dalam pekerjaan mereka, baik sebagai pekerja profesional, pelayan masyarakat, maupun pemimpin dalam organisasi.[40]

[37] Carlos Colorado, "Reconciliation and the Secular," *Social Compass* 67, no. 1 (2020): 72–85.

[38] Shanti Darmastuti dkk., "The Rise of the Gig Economy: Job Creation and the Paradox of Working Relationship on the Digital Transportation Platform," *Proceedings of International Conference on Manpower and Sustainable Development (IMSIDE) 2022* 1 (2023): 347–357.

[39] Jared Hyneman dan Christopher Shore, *World Vision's Biblical Understanding of How We Relate to Creation*, *Natural Environment and Climate Issues* (London, 2013).

[40] Loy, "Luther, Vocation, and the Search for Significance."

Licence: Copyright 2025 The Authors

Manoshika dkk. berpendapat bahwa pekerjaan yang memiliki makna rohani dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk menarik diri dari keterlibatan kerja.[41] Jika seorang individu melihat pekerjaannya sebagai panggilan ilahi, ia akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik, bukan hanya karena kewajiban kontraktual, tetapi sebagai bagian dari pelayanannya kepada Tuhan dan sesama. Oleh karena itu, organisasi Kristen perlu menanamkan pemahaman bahwa pekerjaan bukan sekadar sarana mencari nafkah, melainkan juga kontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat dan manifestasi dari iman Kristen.

Keseimbangan antara Kerja dan Istirahat

Yesus sendiri menunjukkan pentingnya keseimbangan antara kerja dan istirahat, seperti yang tercatat dalam Markus 6:31, *"Marilah ke tempat yang sunyi, supaya kita sendirian, dan beristirahatlah sejenak."* Ayat ini menunjukkan bahwa meskipun kerja keras merupakan hal yang penting, Tuhan juga menghendaki agar manusia memiliki waktu untuk beristirahat dan memulihkan diri. [42]

Dalam dunia kerja modern, banyak individu mengalami *burnout* akibat tekanan kerja yang berlebihan dan ekspektasi yang tidak realistis dari organisasi. Kidwell dkk. menyoroti bahwa teologi kerja harus menyeimbangkan antara produktivitas dan kesejahteraan pekerja.[43] Jika keseimbangan ini tidak dijaga, maka individu cenderung mengalami kelelahan fisik, emosional, dan rohani, yang pada akhirnya dapat mendorong mereka untuk melakukan *quiet quitting*.

Sebagai solusi, organisasi Kristen harus menanamkan budaya kerja yang menghargai batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Ini bisa dilakukan dengan menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel, memberikan waktu istirahat yang cukup, dan menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan mental karyawan.[44] Dengan demikian, pekerja akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk tetap terlibat dalam pekerjaan mereka.

Etika Kerja Kristen dan Motivasi Rohani

Alkitab menekankan pentingnya kerja keras dan integritas, sebagaimana tertulis dalam Amsal 16:3, *"Serahkanlah segala pekerjaanmu kepada TUHAN, maka rencanamu akan terlaksana."* Dalam perspektif teologi kerja, pekerjaan yang dilakukan dengan hati yang tulus dan sikap yang benar akan membawa hasil yang baik, tidak hanya bagi individu tetapi juga bagi komunitas di sekitarnya.

---

[41] S. Manoshika dkk., "To Withdraw or Not to Withdraw: The Role of Workplace Spirituality and Intrinsic Work Motivation," *SLJMS: Sri Lanka Journal of Management Studies* 5, no. 2 (2023): 81–95.

[42] Brenda G. Palmer, *The Pure Leadership of Jesus Christ* (Berrien Springs, Michigan, 2001).

[43] Kidwell dkk., "Christian Climate Care."

[44] Diana Paembong, Adriana Madya Marampa, dan Rahma G. Tammu, "Pengaruh Budaya Organisasi, Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja," *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif* 1, no. 3 (2023): 262–285.

Licence: Copyright 2025 The Authors

Guitian menekankan bahwa pekerjaan seharusnya tidak hanya menjadi alat untuk mendapatkan keuntungan materi, tetapi juga harus mencerminkan nilai-nilai iman.[45] Dengan memiliki motivasi spiritual dalam bekerja, individu akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, bukan hanya demi keuntungan pribadi, tetapi juga demi kebaikan bersama.

Sebagai langkah nyata, gereja dan organisasi Kristen dapat menyediakan program pembinaan rohani bagi karyawan, seperti retret kerja, diskusi teologis tentang makna pekerjaan, atau kelompok kecil yang membahas bagaimana nilai-nilai Kristen dapat diterapkan dalam dunia profesional. Dengan pendekatan ini, pekerja dapat melihat pekerjaan mereka sebagai bagian dari panggilan Tuhan dan bukan sekadar beban duniawi yang harus dijalani.

Tanggung Jawab Perusahaan dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Sehat

Dalam Kolose 4:1, Rasul Paulus menasihati para pemimpin dan pemilik usaha: *"Hai tuan-tuan, berlakulah adil dan jujur terhadap hambamu, karena kamu juga mempunyai tuan di surga."*[46] Ayat ini menegaskan bahwa pemimpin Kristen memiliki tanggung jawab moral untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa fenomena ini seringkali terjadi karena perusahaan gagal memenuhi kebutuhan dasar pekerja, baik dari segi kompensasi, penghargaan, maupun kebijakan yang mendukung kesejahteraan mereka. Colorado mengajukan konsep solidaritas dalam pekerjaan, di mana organisasi seharusnya tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga memiliki tanggung jawab sosial dalam memastikan kesejahteraan karyawan.[47]

Sebagai solusi, organisasi Kristen harus menerapkan prinsip-prinsip keadilan dalam kebijakan kerja mereka, termasuk: 1) Memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan. 2) Menciptakan sistem penghargaan yang mendorong motivasi dan loyalitas pekerja. 3) Mengadopsi gaya kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*), di mana pemimpin bertindak sebagai pembimbing dan pendukung bagi karyawan mereka. 4) Menyediakan ruang komunikasi yang terbuka antara manajemen dan pekerja, sehingga permasalahan di tempat kerja dapat diselesaikan dengan pendekatan yang lebih inklusif.[48]

---

[45] Guitián, "Conciliating Work and Family."

[46] Pestaman Siagian dan Malik, "Hubungan Antara Tuan dan Hamba dalam Dunia Kerja Berdasarkan Kolose 3:22-4:1," *Phronesis: Jurnal Teologi dan Misi* 6, no. 1 (2023): 36–51.

[47] Colorado, "Reconciliation and the Secular."

[48] Fauzan dkk., "Kepemimpinan Servant Leadership dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan," *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora* 4, no. 2 (2024): 486–49.

Licence: Copyright 2025 The Authors

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berlandaskan prinsip-prinsip iman, organisasi tidak hanya dapat mengurangi fenomena ini, tetapi juga meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan dalam jangka panjang.

Solusi Etis Teologi Kerja Kristen terhadap *Quiet Quitting*

Sebagai bentuk refleksi terhadap fenomena ini, teologi kerja Kristen menawarkan solusi etis yang dapat diterapkan dalam kehidupan dan lingkungan kerja orang percaya masa kini. Prinsip-prinsip teologi kerja tidak hanya menyoroti bagaimana individu harus memahami pekerjaannya sebagai panggilan ilahi, tetapi juga menuntut tanggung jawab organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, inklusif, dan berlandaskan nilai-nilai Kristen. Dengan mengintegrasikan kesejahteraan karyawan, motivasi rohani, serta budaya kerja yang menghormati martabat manusia, organisasi dapat mengurangi dampak negatifnya dan membangun tempat kerja yang lebih bermakna serta produktif.

Membangun Budaya Kerja yang Berorientasi pada Kesejahteraan Karyawan

Salah satu penyebab utama fenomena ini adalah kurangnya kesejahteraan karyawan akibat beban kerja yang tidak seimbang dan minimnya penghargaan atas kontribusi individu. Guitian menekankan bahwa pekerjaan yang sehat harus memberikan ruang bagi pengembangan diri dan keseimbangan hidup.[49] Oleh karena itu, organisasi Kristen harus menciptakan budaya kerja yang menghargai kesejahteraan karyawan, sebagaimana diajarkan dalam 1 Timotius 5:18, *"Seorang pekerja patut mendapat upahnya."*[50]

Langkah konkret dalam membangun budaya ini antara lain: 1) Memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan, baik dalam bentuk insentif finansial maupun apresiasi verbal. 2) Menerapkan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). 3) Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung kesehatan mental karyawan.[51]

Dalam Amsal 16:3, dikatakan *"Serahkanlah segala pekerjaanmu kepada Tuhan, maka rencanamu akan terlaksana."* Ayat ini menekankan pentingnya membangun budaya kerja yang tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga pada nilai-nilai iman dan penghargaan terhadap pekerja sebagai ciptaan Tuhan yang berharga.

[49] Guitián, "Conciliating Work and Family."

[50] Marthen Mau dan Markus Amid, *Manajemen Pendidikan Kristen Dan Kepemimpinan* (Semarang: Badan Penerbit STIEPARI Press, 2023).

[51] Diana Paembong, Adriana Madya Marampa, dan Rahma G. Tammu, "Pengaruh Budaya Organisasi, Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja."

Licence: Copyright 2025 The Authors

Mengintegrasikan Nilai-Nilai Rohani ke dalam Budaya Organisasi

Teologi kerja Kristen mengajarkan bahwa pekerjaan bukan hanya kewajiban duniawi, tetapi juga merupakan ibadah kepada Tuhan. Kolose 3:23-24 menegaskan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan *"dengan segenap hati, seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia."* [52] Oleh karena itu, organisasi Kristen harus mengintegrasikan nilai-nilai rohani ke dalam budaya kerja mereka agar karyawan dapat memahami bahwa pekerjaan memiliki makna yang lebih besar dari sekadar mencari nafkah.

Beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk mengintegrasikan nilai-nilai rohani dalam budaya organisasi adalah: 1) Mengadakan pelatihan rohani secara berkala untuk membangun kesadaran bahwa pekerjaan adalah bagian dari panggilan ilahi. 2) Mengembangkan program pengembangan karakter berbasis nilai-nilai Kristen, seperti sikap melayani dan kepemimpinan yang berbasis kasih. 3) Menyediakan ruang bagi karyawan untuk beribadah dan berdoa bersama, sehingga mereka dapat merasakan bahwa pekerjaan mereka adalah bagian dari kehidupan iman mereka.

Dalam Markus 10:45, Yesus berkata *"Anak Manusia datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani."* Sikap melayani ini harus menjadi dasar bagi organisasi dalam membangun budaya kerja yang lebih manusiawi dan selaras dengan nilai-nilai Kristen.[53]

Meningkatkan Komunikasi yang Terbuka dan Kolaboratif

Sebagian besar kasus ini terjadi karena karyawan merasa tidak didengar dan tidak memiliki ruang untuk menyampaikan aspirasi mereka.[54] O'Brien dan Paeth menekankan bahwa salah satu elemen penting dalam menciptakan budaya kerja yang sehat adalah membangun komunikasi yang terbuka antara pemimpin dan karyawan.[55]

Dalam Kisah Para Rasul 2:44-47, komunitas Kristen mula-mula digambarkan sebagai komunitas yang saling mendukung dan bekerja sama demi kesejahteraan bersama.[56] Prinsip ini dapat diterapkan dalam dunia kerja melalui: 1) Membangun saluran komunikasi yang transparan antara manajemen dan karyawan, seperti

[52] Erwin Sudarmono Simanjuntak, Vicky B.G.D Paat, and Paulus Sugianto, "Theologia dan pekerjaan: Bekerja dalam perspektif Alkitab dan relevansinya terhadap pelayanan," *Davar : Jurnal Teologi* 4, no. 2 (2024): 116–129.

[53] Misdon Silalahi dkk., "Karakteristik Kepemimpinan Kristen Melalui Keteladanan Yesus Dalam Melayani Berdasarkan Markus 10: 43-45," *Jurnal Teologi dan Pelayanan Kerusso* 8, no. 1 (2023): 53–61.

[54] George Bucăţa dan Alexandru Marius Rizescu, "The Role of Communication in Enhancing Work Effectiveness of an Organization," *Land Forces Academy Review* 22, no. 1 (2017): 49–57.

[55] O'Brien dan Paeth, *Religious Perspectives on Business Ethics: An Anthology*.

[56] Ruat Diana, Elsha Triani Ibi Desi, dan Lenda Dabora J.F. Sagala, "Kehidupan Jemaat Mula-Mula sebagai Teladan dalam Kesejahteraan Ekonomi Jemaat," *Proceeding National Conference of Christian Education and Theology (NCCET)* 1, no. 1 (2023): 62–72.

Licence: Copyright 2025 The Authors

pertemuan rutin atau forum diskusi. 2) Menyelenggarakan survei kepuasan kerja secara berkala untuk memahami kebutuhan dan aspirasi karyawan. 3) Menerapkan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*), di mana pemimpin bertindak sebagai mentor dan pendukung bagi karyawan.

Komunikasi yang terbuka tidak hanya memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan penuh rasa saling percaya.

Menciptakan Program Pengembangan Karir dan Dukungan Kesejahteraan

Karyawan yang merasa tidak memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung kehilangan motivasi dan akhirnya melakukan *quiet quitting*.[57] Ashley menekankan bahwa teologi kerja Kristen harus mendukung pengembangan potensi individu sebagai bagian dari panggilan hidup mereka.[58] Dalam Amsal 16:9, dikatakan *"Hati manusia merancang jalan, tetapi Tuhanlah yang menentukan langkahnya."* Ini menunjukkan bahwa manusia harus terus bertumbuh dalam talenta yang telah dipercayakan oleh Tuhan.

Untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan mengurangi fenomena ini, organisasi dapat menerapkan program berikut: 1) Pelatihan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan karyawan agar mereka merasa terus berkembang. 2) Program *mentoring* dan *coaching* yang menghubungkan karyawan junior dengan pemimpin senior untuk memberikan bimbingan dan inspirasi. 3) Dukungan kesejahteraan mental dan emosional, seperti layanan konseling dan pelatihan manajemen stres.[59]

Dengan memastikan bahwa karyawan memiliki ruang untuk berkembang, organisasi tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga membangun lingkungan kerja yang lebih positif dan bermakna.

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkap bahwa fenomena *quiet quitting* merupakan respons terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, yang sering kali diperburuk oleh *burnout*, kurangnya penghargaan, dan perubahan nilai dalam dunia kerja modern. Fenomena ini berdampak pada individu, seperti hilangnya motivasi dan stres berkepanjangan, serta berakibat negatif bagi organisasi dalam bentuk penurunan produktivitas dan memburuknya budaya kerja. Dari perspektif teologi kerja, sejarah dan perkembangan konsep ini menunjukkan

[57] Nurmasari, "Peranan Penting Perencanaan Dan Pengembangan Karier," *PUBLIKa* 1, no. 2 (2015): 268–281.

[58] Ashley, *Renewing Theology: Ignatian Spirituality and Karl Rahner, Ignacio Ellacuría, and Pope Francis*.

[59] Siera Syailendra et al., "Effectiveness of Coaching and Mentoring for Employee Career Development within The Organization," *Ecoment Global Journal* 8, no. 3 (2023): 100–120.

Licence: Copyright 2025 The Authors

bahwa pekerjaan bukan sekadar kewajiban ekonomi, tetapi juga bagian dari panggilan ilahi yang menuntut keseimbangan, keadilan sosial, dan makna rohani. Prinsip-prinsip yang diajarkan dalam Alkitab, seperti dalam Kolose 3:23-24 dan Amsal 16:3, menegaskan bahwa pekerjaan adalah bentuk ibadah kepada Tuhan, yang harus dijalani dengan integritas, tanggung jawab, dan kesejahteraan. Oleh karena itu, integrasi nilai-nilai teologi kerja ke dalam budaya organisasi dapat menjadi solusi dalam mengatasinya, dengan menekankan pentingnya penghargaan terhadap karyawan, komunikasi yang terbuka, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan adil. Dengan menerapkan pendekatan ini, perusahaan dan individu Kristen dapat membangun budaya kerja yang lebih positif, produktif, serta selaras dengan prinsip-prinsip iman, sehingga setiap pekerja merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada Ibu Romika dan Ibu Tju Lie Lie atas bimbingan dan dukungan dalam penelitian ini. Ibu Romika telah memberikan arahan akademik serta wawasan yang berharga dalam merumuskan kerangka teologi kerja Kristen yang menjadi dasar penelitian ini. Sementara itu, Ibu Tju Lie Lie turut berperan dalam membantu proses pengumpulan data dan memberikan masukan konstruktif dalam analisis fenomena *quiet quitting*. Tanpa dukungan mereka, penelitian ini tidak akan mencapai kedalaman dan ketajaman analisis sebagaimana yang disajikan dalam artikel ini.

Daftar Pustaka

Ashley, J. Matthew. *Renewing Theology: Ignatian Spirituality and Karl Rahner, Ignacio Ellacuría, and Pope Francis*. Notre Dame, Indiana: University of Notre Dame Press, 2022.

Boy, Yasemin, and Mahmut Sürmeli. “Quiet Quitting: A Significant Risk for Global Healthcare.” *Journal of Global Health* 13, no. March (2023): 1–4. https://doi.org/10.7189/jogh.13.03014

Bucăţa, George, and Alexandru Marius Rizescu. “The Role of Communication in Enhancing Work Effectiveness of an Organization.” *Land Forces Academy Review* 22, no. 1 (2017): 49–57. https://doi.org/10.1515/raft-2017-0008

Colorado, Carlos. “Reconciliation and the Secular.” *Social Compass* 67, no. 1 (2020): 72–85. https://doi.org/10.1177/0037768619894510

Daputra, Odorico Romansa. “Memaknai Teologi Kerja: Analisis Literatur Terhadap Pauline Theology.” Sekolah Tinggi Teologi Satyabhakti, 2023.

Darmastuti, Shanti, Aulia Rahmawati, Rachma Lutfiny Putri, and Anis Sundusiyah. “The Rise of the Gig Economy: Job Creation and the Paradox of Working Relationship on the Digital Transportation Platform.” *Proceedings of*

Licence: Copyright 2025 The Authors

International Conference on Manpower and Sustainable Development (IMSIDE) 2022 1 (2023): 347–357.

Diana Paembong, Adriana Madya Marampa, and Rahma G. Tammu. "Pengaruh Budaya Organisasi, Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja." *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif* 1, no. 3 (2023): 262–285. https://doi.org/10.59024/jumek.v1i3.205

Diana, Ruat, Elsha Triani Ibi Desi, and Lenda Dabora J.F. Sagala. "Kehidupan Jemaat Mula-Mula sebagai Teladan dalam Kesejahteraan Ekonomi Jemaat." *Proceeding National Conference of Christian Education and Theology (NCCET)* 1, no. 1 (2023): 62–72. https://doi.org/10.46445/nccet.v1i1.699

Ellera, Laura, Dima Rachid Jamali, and Cam Caldwell. "'Quiet Quitting' and 'Quiet Thriving' – Flourishing in the Modern Organization." *The Journal of Values-Based Leadership* (2024): 1–22. https://doi.org/10.22543/1948-0733.1477

Fauzan, Purwadhi, Rosianti, and Yani Restiani Widjaja. "Kepemimpinan Servant Leadership dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan." *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora* 4, no. 2 (2024): 486–49. https://doi.org/10.57250/ajsh.v4i2.594

Guitián, Gregorio. "Conciliating Work and Family: A Catholic Social Teaching Perspective." *Journal of Business Ethics* 88, no. 3 (2009): 513–524. https://doi.org/10.1007/s10551-009-0119-8

Helaluddin. *Mengenal Lebih Dekat Dengan Pendekatan Fenomenologi: Sebuah Penelitian Kualitatif*. Banten, 2018.

Hyneman, Jared, and Christopher Shore. *World Vision's Biblical Understanding of How We Relate to Creation*. *Natural Environment and Climate Issues*. London, 2013.

Johnson, J. Richard. "What's New About Quiet Quitting (and What's Not)." *Transdisciplinary Journal of Management* (2023): 1–14.

Keane, Eilish. "Quiet Quitting: Navigating an Old Phenomenon in the New Normal." DePaul University, 2023.

Kidwell, Jeremy, Franklin Ginn, Michael Northcott, Elizabeth Bomberg, and Alice Hague. "Christian Climate Care: Slow Change, Modesty and Eco-theo-citizenship." *Geo: Geography and Environment* 5, no. 2 (2018): 1–18. https://doi.org/10.1002/geo2.59

Kleymann, Birgit, and Hedley Malloch. "The Rule of Saint Benedict and Corporate Management: Employing the Whole Person." *Journal of Global Responsibility* 1, no. 2 (2010): 207–224. https://doi.org/10.1108/20412561011079362

Kumara, Agus Ria. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Program Studi Bimbingan dan Konseling, FKIP Universitas Ahmad Dahlan, 2018.

Leither, Michael P., and Christina Maslach. "Latent Burnout Profiles: A New Approach to Understanding the Burnout Experience." *Burnout Research* 3 (2016): 89–100. https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001

Licence: Copyright 2025 The Authors

Loy, David W. “Luther,Vocation, and the Search for Significance.” *Lutheran Quarterly*, 2021. https://doi.org/10.1353/lut.2021.0004

Mahand, Thalmus, and Cam Caldwell. “Quiet Quitting – Causes and Opportunities.” *Business and Management Research* 12, no. 1 (2023): 9–19. ttps://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9

Manoshika, S., D. K. Sewwandi, A. Sumaiya, and E.P. Thathsarani. “To Withdraw or Not to Withdraw: The Role of Workplace Spirituality and Intrinsic Work Motivation.” *SLJMS: Sri Lanka Journal of Management Studies* 5, no. 2 (2023): 81–95. https://doi.org/10.4038/sljms.v5i2.117

Maslach, Christina. *Burnout: The Cost of Caring*. Los Altos: Malor Books, 2003.

Mau, Marthen, and Markus Amid. *Manajemen Pendidikan Kristen Dan Kepemimpinan*. Semarang: Badan Penerbit STIEPARI Press, 2023.

Nurmasari. “Peranan Penting Perencanaan Dan Pengembangan Karier.” *PUBLIKa* 1, no. 2 (2015): 268–281. https://doi.org/10.25299/jiap.2015.vol1(2).1564

O’Brien, Thomas, and Scott Paeth. *Religious Perspectives on Business Ethics: An Anthology*. Lanham, Maryland: Rowman & Littlefield Publishers, Inc., 2006.

Palmer, Brenda G. *The Pure Leadership of Jesus Christ*. Berrien Springs, Michigan, 2001.

Panggabean, Justice Zeni Zari. “Teologi kerja: Kerja sebagai realitas panggilan yang berpusat pada Allah.” *KURIOS (Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen)* 9, no. 3 (2023): 584–596. https://doi.org/10.30995/kur.v9i3.551

———. “Teologi Kerja: Kerja Sebagai Realitas Panggilan Yang Berpusat Pada Allah.” *KURIOS (Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen)* 9, no. 3 (2023): 584–596.

Pearce, Matt. “Gen Z Didn’t Coin ‘quiet Quitting’ - Gen X Did.” *Los Angeles Times*. Los Angeles, August 27, 2022.

Pebriani, Linda, Priyastiwi, Wahyu Purwanto, and Lilik Ambarwati. “Pengaruh Jenjang Karir Dan Kompensasi Terhadap Perilaku Quiet Quitting Pada Karyawan Milenial Dengan Work-Life Balance Sebagai Variabel Moderating.” In *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST) 2024*, 223–231. Yogyakarta, 2024.

Pevec, Nastja. “The Concept of Identifying Factors of Quiet Quitting in Organizations: An Integrative Literature Review.” *Izzivi prihodnosti / Challenges of the Future* 8, no. 2 (2023): 128–146. https://doi.org/10.37886/ip.2023.006

Poynton, Shannon, Jason Flynn, Kraig Eaton, Sue Cantrell, David Mallon, and Nicole Scoble-Williams. “2024 Global Human Capital Trends-Thriving beyond Boundaries: Human Performance in a Boundaryless World.” New York: Deloitte Insights, 2024.

Praditya, Lefrandy. “Teologi Komparatif bagi Tradisi Reformed di Indonesia: Sebuah Proposal.” *Verbum Christi: Jurnal Teologi Reformed Injili* 9, no. 1 (2022): 87–110. https://doi.org/10.51688/VC9.1.2022.art5

Licence: Copyright 2025 The Authors

Putri, Pramitha Kusuma. “GEN Z DI DUNIA KERJA: Kepribadian Dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja.” *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* 4, no. 1 (2024): 30–38. https://doi.org/10.37481/jmeb.v4i1.650

Siagian, Pestaman, and Malik. “Hubungan Antara Tuan dan Hamba dalam Dunia Kerja Berdasarkan Kolose 3:22-4:1.” *Phronesis: Jurnal Teologi dan Misi* 6, no. 1 (2023): 36–51. https://doi.org/10.47457/phr.v6i1.311

Silalahi, Misdon, Rudolf Weindra Sagala, Alvyn C. Hendriks, and Janes Sinaga. “Karakteristik Kepemimpinan Kristen Melalui Keteladanan Yesus Dalam Melayani Berdasarkan Markus 10: 43-45.” *Jurnal Teologi dan Pelayanan Kerusso* 8, no. 1 (2023): 53–61.

Simanjuntak, Erwin Sudarmono, Vicky B.G.D Paat, and Paulus Sugianto. “Theologia dan pekerjaan: Bekerja dalam perspektif Alkitab dan relevansinya terhadap pelayanan.” *Davar : Jurnal Teologi* 4, no. 2 (2024): 116–129.

Syailendra, Siera, Mulkan Setiawan, Efri Kusuma Atmaja, and Rati Sari. “Effectiveness of Coaching and Mentoring for Employee Career Development within The Organization.” *Ecoment Global Journal* 8, no. 3 (2023): 100–120. https://doi.org/10.36982/jeg.v8i3.3483

Taufik, Nuryanti, Agi Rosyadi, and Muhammad Aliyuddin. “Why Millennials and Gen Z Are Silently Leaving Their Jobs? Unraveling the ‘Quiet Quitting’ Trend.” *Asian Management and Business Review* 4, no. 2 (2024): 276–292. https://dx.doi.org/10.20885/AMBR.vol4.iss2.art7

Weber, Edmund. “John Calvin - a Pioneer of the Spirit of Capitalism?” *Journal of Religious Culture* 275 (2020): 1–13.

Yıldız, Sercan. “Quiet Quitting: Causes, Consequences And Suggestions.” *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal* 9, no. 70 (2023): 3180–3190.

Licence: Copyright 2025 The Authors