

Peran Self-Awareness Berbasis STIFIn dalam Meningkatkan Person-Job Fit dan Mengurangi Quiet Quitting pada Guru

(Studi Empiris di Sekolah Islam Bilingual)

Mutmainah

Program Studi Magister Management, Universitas Paramadina, Indonesia

Email Korespondensi: mutmainah@student.paramadina.ac.id

Article received: 20 Maret 2026, Review process: 29 Maret 2026,

Article Accepted: 20 April 2026, Article published: 02 Juni 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of STIFIn-based self-awareness in improving person-job fit and its implications for reducing quiet quitting behavior among teachers in bilingual Islamic schools. The phenomenon of quiet quitting, characterized by low work engagement, has become a significant challenge in human resource management within the education sector. Quiet quitting refers to a condition in which individuals only perform the minimum job requirements without demonstrating emotional engagement or additional contributions (Yilmaz et al., 2025). This research employed a quantitative approach using a survey method with teachers as respondents. The variables examined included STIFIn-based self-awareness as the independent variable, person-job fit as the mediating variable, and quiet quitting as the dependent variable. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression or Structural Equation Modeling (SEM). The findings are expected to indicate that increased self-awareness positively contributes to improving person-job fit, which subsequently reduces the tendency toward quiet quitting behavior. These findings provide practical implications for human resource management in educational institutions, particularly in the development and placement of teachers based on individual potential.

Keywords: Teachers, Human Resource Management Education, Person-Job Fit, Quiet Quitting, Self-awareness, Stifin

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran selfawareness berbasis STIFIn dalam meningkatkan person-job fit serta implikasinya terhadap penurunan perilaku quiet quitting pada guru di sekolah Islam bilingual. Fenomena quiet quitting yang ditandai dengan rendahnya keterlibatan kerja menjadi tantangan signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan. Quiet quitting merujuk pada kondisi ketika individu hanya bekerja sebatas memenuhi tuntutan minimum pekerjaan tanpa menunjukkan keterlibatan emosional maupun kontribusi tambahan (Yilmaz et al., 2025). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap guru sebagai responden. Variabel yang diteliti meliputi selfawareness berbasis STIFIn sebagai variabel independen, person-job fit sebagai variabel mediasi, dan quiet quitting sebagai variabel dependen. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda atau Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian diharapkan menunjukkan bahwa peningkatan selfawareness berkontribusi positif terhadap peningkatan person-job fit, yang selanjutnya menurunkan kecenderungan perilaku quiet quitting. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di

lembaga pendidikan, khususnya dalam pengembangan dan penempatan guru berbasis potensi individu.

Kata Kunci: Guru, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan, Person-Job Fit, Quiet Quitting, Selfawareness, Stifin.

PENDAHULUAN

Fenomena *disengagement* karyawan semakin menjadi perhatian dalam berbagai sektor, termasuk sektor pendidikan. Salah satu bentuk *disengagement* yang banyak dibahas dalam beberapa tahun terakhir adalah *quiet quitting*. *Quiet quitting* merupakan kondisi ketika karyawan hanya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan formal tanpa menunjukkan usaha tambahan, inisiatif, maupun keterlibatan emosional terhadap organisasi. Fenomena ini muncul sebagai respons terhadap tekanan kerja, rendahnya penghargaan organisasi, *burnout*, serta ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaannya.

Dalam konteks pendidikan, fenomena *quiet quitting* pada guru dapat berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran, rendahnya inovasi dalam proses mengajar, serta melemahnya budaya organisasi sekolah. Guru memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pembelajaran dan efektivitas organisasi pendidikan. Guru tidak hanya dituntut menjalankan tugas administratif, tetapi juga berperan aktif dalam pengembangan institusi dan pembentukan kualitas peserta didik. Ketika guru mengalami *disengagement*, maka kualitas interaksi pembelajaran dan komitmen profesional cenderung menurun.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *quiet quitting* berkaitan dengan rendahnya *work engagement*, ketidakpuasan kerja, *burnout*, dan rendahnya *person-job fit*. *Person-job fit* merujuk pada tingkat kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan yang dijalani. Individu yang merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuan, nilai, dan preferensi pribadinya cenderung memiliki motivasi kerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Menurut Robbins dan Judge (2022), *person-job fit* merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan menurunkan potensi *disengagement*. Ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaan dapat menyebabkan munculnya stres kerja, penurunan motivasi, serta perilaku penarikan diri psikologis seperti *quiet quitting*.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *person-job fit* adalah *selfawareness*. *Selfawareness* merupakan kemampuan individu dalam memahami potensi diri, kekuatan, kelemahan, motivasi, dan preferensi kerja. Goleman (2021) menjelaskan bahwa *selfawareness* merupakan fondasi utama *emotional intelligence* yang membantu individu mengenali perilaku, gaya kerja, dan kecenderungan personalnya.

Dalam penelitian ini, pendekatan STIFIn digunakan sebagai alat bantu untuk meningkatkan *selfawareness* individu. STIFIn merupakan pendekatan pemetaan potensi diri yang membagi kecerdasan dominan manusia menjadi lima kategori utama, yaitu Sensing, Thinking, Intuiting, Feeling, dan Insting. Dalam penelitian ini, STIFIn tidak diposisikan sebagai teori psikologi utama, melainkan sebagai

pendekatan praktis untuk membantu individu memahami kecenderungan potensi dirinya.

Penelitian mengenai *quiet quitting* sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor korporasi dan industri bisnis. Sementara itu, penelitian yang mengkaji *quiet quitting* pada guru, khususnya di sekolah Islam bilingual, masih terbatas. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengintegrasikan *self-awareness* berbasis STIFIn dengan *person-job fit* dalam menjelaskan perilaku *quiet quitting* pada konteks pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut.

Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi *self-awareness* berbasis STIFIn dengan konsep *person-job fit* dalam menjelaskan perilaku *quiet quitting* pada guru sekolah Islam bilingual. Penelitian sebelumnya umumnya membahas *quiet quitting* pada sektor korporasi dengan fokus pada *burnout*, *work engagement*, dan kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang mengaitkan pendekatan *self-awareness* berbasis STIFIn dengan perilaku *disengagement* pada konteks pendidikan masih terbatas.

Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian perilaku organisasi pendidikan serta kontribusi praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-awareness* berbasis STIFIn terhadap *person-job fit* serta implikasinya terhadap *quiet quitting* pada guru sekolah Islam bilingual.

Quiet Quitting

Quiet quitting merupakan fenomena *disengagement* ketika individu tetap menjalankan pekerjaan, namun hanya sebatas memenuhi tuntutan minimum sesuai deskripsi kerja tanpa menunjukkan keterlibatan emosional maupun kontribusi tambahan terhadap organisasi. Fenomena ini berkembang sebagai respons terhadap tekanan kerja, *burnout*, rendahnya penghargaan organisasi, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Menurut Yılmaz et al. (2025), *quiet quitting* pada guru ditunjukkan melalui menurunnya motivasi kerja, rendahnya inisiatif dalam pembelajaran, serta berkurangnya partisipasi aktif dalam pengembangan institusi sekolah. Individu yang mengalami *quiet quitting* cenderung bekerja hanya sesuai standar minimum tanpa memberikan usaha ekstra bagi organisasi. Fenomena ini menjadi tantangan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat memengaruhi produktivitas, kualitas kerja, dan budaya organisasi.

Selain itu, *quiet quitting* juga berkaitan dengan rendahnya *work engagement*, *burnout*, dan ketidakpuasan kerja. Serenko (2024) menjelaskan bahwa perilaku *disengagement* muncul ketika individu merasa pekerjaan yang dijalani tidak lagi memberikan makna, penghargaan, maupun kesesuaian dengan kebutuhan personalnya. Dalam konteks pendidikan, kondisi tersebut dapat memengaruhi kualitas pembelajaran dan efektivitas organisasi sekolah.

Person-Job Fit

Person-job fit merupakan tingkat kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan yang dijalani. Konsep ini menjelaskan bahwa individu akan bekerja lebih efektif apabila kemampuan, nilai, dan preferensinya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. *Person-job fit* menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2022), *person-job fit* terdiri atas dua dimensi utama, yaitu *demands-abilities fit* dan *needs-supplies fit*. *Demands-abilities fit* mengacu pada kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan, sedangkan *needs-supplies fit* merujuk pada kesesuaian antara kebutuhan individu dengan apa yang diberikan organisasi. Semakin tinggi tingkat kesesuaian individu dengan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja dan efektivitas kinerja yang dihasilkan.

Individu yang memiliki tingkat *person-job fit* tinggi cenderung lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, memiliki motivasi yang lebih baik, dan menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaan dapat memicu stres kerja, *burnout*, dan perilaku disengagement seperti *quiet quitting*.

Dalam konteks pendidikan, *person-job fit* menjadi penting karena guru dituntut menjalankan berbagai tanggung jawab profesional yang membutuhkan kompetensi, keterampilan interpersonal, dan keterlibatan emosional. Guru yang merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan nilai pribadinya cenderung lebih terlibat dalam proses pembelajaran dan pengembangan institusi pendidikan.

Self-Awareness

Self-awareness merupakan kemampuan individu dalam memahami dirinya sendiri, termasuk potensi, kekuatan, kelemahan, motivasi, serta preferensi perilaku dalam lingkungan kerja. *Self-awareness* menjadi salah satu komponen utama dalam *emotional intelligence* yang berperan penting dalam pengambilan keputusan, pengelolaan emosi, dan efektivitas kerja individu.

Menurut Daniel Goleman (2021), *self-awareness* membantu individu mengenali kondisi emosional, memahami dampak perilaku terhadap orang lain, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan kerja. Individu dengan tingkat *self-awareness* yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola perilaku kerja, memahami gaya kerja personal, serta menentukan strategi yang sesuai dengan potensi dirinya.

Self-awareness juga berperan dalam meningkatkan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dijalani. Individu yang memahami karakteristik dirinya cenderung lebih mudah menentukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan preferensinya. Dengan demikian, *self-awareness* dapat berkontribusi terhadap peningkatan *person-job fit* dan keterlibatan kerja.

Dalam dunia pendidikan, *self-awareness* penting dimiliki oleh guru karena profesi guru membutuhkan kemampuan interpersonal, pengelolaan emosi, serta kemampuan memahami karakteristik diri dan peserta didik. Guru yang memiliki

self-awareness tinggi cenderung lebih mampu mengelola tekanan kerja, mempertahankan motivasi kerja, dan mengurangi kecenderungan disengagement.

STIFIn sebagai Pendekatan *Self-Awareness*

STIFIn merupakan pendekatan pemetaan potensi diri yang digunakan untuk membantu individu memahami kecenderungan kecerdasan dominan yang dimiliki. Konsep STIFIn membagi kecerdasan manusia menjadi lima kategori utama, yaitu Sensing, Thinking, Intuiting, Feeling, dan Insting. Pendekatan ini digunakan untuk mengenali karakteristik personal, gaya kerja, dan kecenderungan perilaku individu.

Menurut Farid Poniman (2020), STIFIn membantu individu memahami kekuatan dan kelemahan personal sehingga mampu menentukan strategi pengembangan diri yang lebih sesuai. Dalam penelitian ini, STIFIn tidak diposisikan sebagai teori psikologi utama, melainkan sebagai pendekatan praktis untuk meningkatkan *self-awareness* individu dalam konteks pekerjaan.

Pendekatan STIFIn digunakan dalam penelitian ini karena dianggap mampu membantu guru mengenali potensi diri dan gaya kerja yang dimiliki. Pemahaman terhadap karakteristik personal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kesesuaian antara individu dan pekerjaan sehingga mendorong keterlibatan kerja yang lebih tinggi.

Selain itu, penggunaan pendekatan STIFIn dalam konteks *organizational behavior* pendidikan masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian *self-awareness* dan perilaku organisasi pada sektor pendidikan.

Teori *Person-Environment Fit*

Teori *Person-Environment Fit* menjelaskan bahwa kesesuaian antara individu dan lingkungan kerja akan menghasilkan sikap dan perilaku kerja yang positif. Individu yang merasa bahwa kemampuan, nilai, dan karakteristik pribadinya sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung memiliki kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *work engagement* yang lebih tinggi.

Sebaliknya, ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaan dapat menyebabkan munculnya stres kerja, burnout, serta perilaku disengagement. Dalam konteks penelitian ini, *person-job fit* diposisikan sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan antara *self-awareness* berbasis STIFIn dan *quiet quitting*. Semakin tinggi tingkat kesesuaian individu dengan pekerjaannya, maka semakin rendah kecenderungan perilaku *quiet quitting*.

Teori *Emotional Intelligence*

Teori *Emotional Intelligence* menjelaskan bahwa kemampuan individu dalam memahami dan mengelola emosi merupakan faktor penting dalam efektivitas perilaku kerja. Salah satu komponen utama *emotional intelligence* adalah *self-awareness*. Individu yang memiliki *self-awareness* tinggi cenderung lebih mampu mengenali kekuatan, kelemahan, dan preferensi dirinya sehingga dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan.

Menurut Daniel Goleman, *self-awareness* merupakan fondasi utama dalam pengembangan kompetensi emosional individu. *Self-awareness* membantu individu meningkatkan kemampuan adaptasi, membangun hubungan interpersonal yang positif, serta meningkatkan efektivitas kerja. Dalam penelitian ini, teori *emotional intelligence* digunakan untuk menjelaskan hubungan antara *self-awareness* dan *person-job fit*.

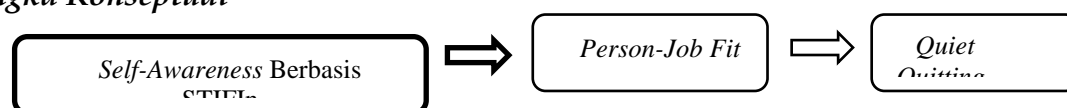
Kerangka Berpikir

Fenomena *quiet quitting* pada guru menunjukkan adanya penurunan keterlibatan kerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah rendahnya kesesuaian antara individu dan pekerjaan. *Person-job fit* menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja karena individu yang merasa sesuai dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi dan komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Salah satu faktor yang diduga dapat meningkatkan *person-job fit* adalah *self-awareness*. Individu yang memahami potensi diri, kekuatan, dan preferensi kerjanya cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Dalam penelitian ini, pendekatan STIFIn digunakan sebagai alat bantu untuk meningkatkan *self-awareness* guru melalui pemahaman terhadap karakteristik kecerdasan dominan yang dimiliki.

Berdasarkan teori *Person-Environment Fit* dan *Emotional Intelligence*, *self-awareness* berbasis STIFIn diduga mampu meningkatkan *person-job fit* yang selanjutnya berdampak pada menurunnya perilaku *quiet quitting* pada guru sekolah Islam bilingual.

Kerangka Konseptual



Keterangan:

1. *Self-awareness* berbasis STIFIn berpengaruh positif terhadap *person-job fit*.
2. *Person-job fit* berpengaruh negatif terhadap *quiet quitting*.
3. *Person-job fit* memediasi hubungan antara *self-awareness* berbasis STIFIn dan *quiet quitting*.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Self-Awareness* Berbasis STIFIn terhadap *Person-Job Fit*

Self-awareness merupakan kemampuan individu dalam memahami potensi diri, kekuatan, kelemahan, motivasi, serta preferensi perilaku dalam lingkungan kerja. Individu yang memiliki *self-awareness* tinggi cenderung lebih mampu mengenali karakteristik personalnya sehingga dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan secara lebih efektif. Menurut Teori *Emotional Intelligence*, *self-awareness* menjadi fondasi utama dalam pengembangan perilaku kerja yang positif karena membantu individu memahami gaya kerja dan kemampuan dirinya.

Dalam konteks pendidikan, guru yang memahami potensi dirinya cenderung lebih mudah menentukan strategi kerja, metode pembelajaran, serta pola interaksi yang sesuai dengan karakteristik personalnya. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kesesuaian antara individu dan pekerjaan atau *person-job fit*. Individu yang memiliki pemahaman diri yang baik akan lebih mampu menyesuaikan kompetensi dan preferensinya dengan tuntutan pekerjaan yang dijalani.

Pendekatan STIFIn dalam penelitian ini digunakan sebagai alat bantu untuk meningkatkan *self-awareness* melalui pemahaman terhadap kecenderungan kecerdasan dominan individu, yaitu *Sensing, Thinking, Intuiting, Feeling, dan Insting*. Pemahaman terhadap karakteristik tersebut diharapkan mampu membantu guru mengenali gaya kerja dan potensi personalnya sehingga meningkatkan kesesuaian dengan pekerjaannya.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *self-awareness* memiliki hubungan positif terhadap efektivitas kerja dan penyesuaian individu terhadap lingkungan kerja. Semakin tinggi tingkat *self-awareness* individu, maka semakin tinggi pula kemampuan individu dalam membangun *person-job fit*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: *Self-awareness* berbasis STIFIn berpengaruh positif terhadap *person-job fit* pada guru sekolah Islam bilingual.

Pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Quiet Quitting*

Person-job fit merupakan tingkat kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan yang dijalani. Individu yang merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuan, nilai, dan kebutuhan personalnya cenderung memiliki kepuasan kerja, motivasi, serta keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaan dapat menyebabkan munculnya stres kerja, *burnout*, dan perilaku *disengagement*.

Teori *Person-Environment Fit* menjelaskan bahwa kesesuaian antara individu dan lingkungan kerja akan menghasilkan perilaku kerja yang positif. Ketika individu merasa cocok dengan pekerjaannya, maka individu cenderung menunjukkan komitmen organisasi yang lebih tinggi dan memiliki keterlibatan emosional terhadap pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya *person-job fit* dapat menyebabkan individu hanya bekerja sebatas memenuhi tuntutan minimum pekerjaan tanpa menunjukkan kontribusi tambahan terhadap organisasi.

Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki tingkat *person-job fit* tinggi cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan proses pembelajaran dan pengembangan institusi sekolah. Sebaliknya, guru yang merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuan dan preferensinya cenderung mengalami penurunan motivasi kerja dan keterlibatan profesional yang dapat memunculkan perilaku *quiet quitting*.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh terhadap *work engagement*, kepuasan kerja, dan perilaku *disengagement*. Semakin

tinggi tingkat *person-job fit*, maka semakin rendah kecenderungan individu untuk mengalami *quiet quitting*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: *Person-job fit* berpengaruh negatif terhadap *quiet quitting* pada guru sekolah Islam bilingual.

Peran Mediasi *Person-Job Fit* dalam Hubungan antara

Self-Awareness Berbasis STIFIn dan *Quiet Quitting* *Self-awareness* membantu individu memahami potensi diri, karakteristik personal, serta preferensi perilaku dalam pekerjaan. Individu yang memiliki *self-awareness* tinggi cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan *person-job fit*. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan STIFIn digunakan untuk membantu guru memahami karakteristik kecerdasan dominan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kesesuaian antara individu dan pekerjaan.

Peningkatan *person-job fit* akan berdampak pada meningkatnya keterlibatan kerja dan menurunnya kecenderungan perilaku *disengagement* seperti *quiet quitting*. Individu yang merasa sesuai dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang lebih tinggi sehingga tidak mudah mengalami penarikan diri secara psikologis dari pekerjaan.

Berdasarkan Teori *Person-Environment Fit* dan *Emotional Intelligence*, *self-awareness* berbasis STIFIn diduga tidak hanya berpengaruh langsung terhadap *quiet quitting*, tetapi juga melalui peningkatan *person-job fit*. Dengan demikian, *person-job fit* diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara *self-awareness* berbasis STIFIn dan *quiet quitting*.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa individu yang memahami potensi dirinya cenderung lebih mampu membangun kesesuaian kerja yang berdampak pada meningkatnya *work engagement* dan menurunnya perilaku *disengagement*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3: *Person-job fit* memediasi pengaruh *self-awareness* berbasis STIFIn terhadap *quiet quitting* pada guru sekolah Islam bilingual.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional untuk menganalisis hubungan antara *self-awareness* berbasis STIFIn, *person-job fit*, dan *quiet quitting* pada guru sekolah Islam bilingual. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan antarvariabel secara empiris melalui analisis statistik.

Desain penelitian yang digunakan adalah *cross-sectional*, yaitu pengumpulan data dilakukan dalam satu periode waktu tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk

menguji pengaruh *self-awareness* berbasis STIFIn terhadap *person-job fit* serta implikasinya terhadap *quiet quitting* pada guru sekolah Islam bilingual. Selain itu, penelitian ini juga menguji peran mediasi *person-job fit* dalam hubungan antara *self-awareness* berbasis STIFIn dan *quiet quitting*.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di sekolah Islam bilingual di wilayah Jabodetabek. Pemilihan sekolah Islam bilingual didasarkan pada karakteristik lingkungan kerja yang menuntut keterlibatan profesional, kemampuan adaptasi, dan kompetensi interpersonal yang tinggi pada guru.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* karena penelitian ini memerlukan responden dengan karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah:

1. Guru aktif di sekolah Islam bilingual.
2. Memiliki masa kerja minimal satu tahun.
3. Pernah mengikuti tes STIFIn atau memahami hasil pemetaan STIFIn yang dimiliki.
4. Bersedia menjadi responden penelitian

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Jumlah tersebut dinilai memadai untuk analisis regresi dan pengujian mediasi dalam penelitian kuantitatif.

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama, yaitu:

1. Variabel independen (X): *self-awareness* berbasis STIFIn.
2. Variabel mediasi (M): *person-job fit*.
3. Variabel dependen (Y): *quiet quitting*

Self-awareness berbasis STIFIn diartikan sebagai kemampuan individu memahami potensi, karakteristik, dan kecenderungan gaya kerja berdasarkan pendekatan STIFIn. *Person-job fit* merujuk pada tingkat kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan, sedangkan *quiet quitting* merupakan perilaku disengagement ketika individu hanya bekerja sesuai standar minimum pekerjaan tanpa menunjukkan keterlibatan emosional maupun kontribusi tambahan terhadap organisasi.

Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Instrumen penelitian terdiri atas tiga bagian sesuai dengan variabel penelitian.

1. Skala *Self-Awareness* Berbasis STIFIn

Instrumen *self-awareness* berbasis STIFIn disusun berdasarkan indikator pemahaman potensi diri, pengenalan kekuatan dan kelemahan personal, serta pemahaman terhadap gaya kerja individu berdasarkan pendekatan STIFIn. Skala ini terdiri atas 15 item pernyataan.

2. Skala *Person-Job Fit*

Variabel *person-job fit* diukur menggunakan indikator kesesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan (*demands-abilities fit*), serta kesesuaian antara kebutuhan individu dan dukungan pekerjaan (*needs-supplies fit*). Skala ini terdiri atas 12 item pernyataan yang diadaptasi dari konsep *person-job fit* Robbins dan Judge (2022).

3. Skala *Quiet Quitting*

Variabel *quiet quitting* diukur menggunakan indikator perilaku *disengagement*, seperti rendahnya keterlibatan kerja, minimnya inisiatif kerja, dan kecenderungan bekerja hanya sesuai standar minimum pekerjaan. Skala *quiet quitting* terdiri atas 10 item pernyataan.

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* dengan ketentuan nilai $\alpha > 0,70$ menunjukkan instrumen reliabel.

4. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan *Google Forms*. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada guru sekolah Islam bilingual yang memenuhi kriteria penelitian. Sebelum pengisian kuesioner, responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, kerahasiaan data, dan hak responden untuk memberikan persetujuan secara sukarela. Seluruh data yang diperoleh digunakan hanya untuk kepentingan penelitian dan dijaga kerahasiaannya.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi:

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban pada setiap variabel penelitian.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan menggunakan *corrected item-total correlation*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* untuk memastikan konsistensi instrumen penelitian.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan untuk memastikan data memenuhi persyaratan analisis regresi.

d. Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear digunakan untuk menguji pengaruh: *self-awareness* berbasis STIFIn terhadap *person-job fit*, *person-job fit* terhadap *quiet quitting*, serta *self-awareness* berbasis STIFIn terhadap *quiet quitting*.

e. Uji Mediasi

Pengujian mediasi dilakukan menggunakan *PROCESS Macro Hayes* untuk mengetahui peran *person-job fit* sebagai variabel mediasi dalam hubungan

antara *self-awareness* berbasis STIFIn dan *quiet quitting*. Efek mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai *confidence interval* tidak melewati angka nol pada tingkat signifikansi 5%.

Etika Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip etika penelitian, yaitu persetujuan responden secara sukarela, kerahasiaan identitas responden, serta penggunaan data hanya untuk kepentingan akademik. Responden diberikan kebebasan untuk menghentikan partisipasi dalam penelitian kapan saja tanpa konsekuensi tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 100 guru sekolah Islam bilingual di wilayah Jabodetabek sebagai responden penelitian. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja untuk memberikan gambaran umum mengenai profil partisipan penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	28	28%
Perempuan	72	72%
Usia		
20–30 tahun	25	25%
31–40 tahun	65	65%
>40 tahun	10	10%
Masa Kerja		
<3 tahun	22	22%
≥3 tahun	78	78%

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebanyak 72%. Dari sisi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 31- 40 tahun sebesar 65%, sedangkan berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah mengajar selama lebih dari tiga tahun sebesar 78%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam lingkungan pendidikan.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* dengan ketentuan nilai alpha > 0,70 menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Self-awareness berbasis STIFIn</i>	15	0,89	Reliabel
<i>Person-job fit</i>	12	0,92	Reliabel
<i>Quiet quitting</i>	10	0,87	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,70 sehingga dapat dinyatakan reliabel. Variabel *person-job fit* memiliki nilai reliabilitas tertinggi sebesar 0,92, sedangkan variabel *quiet quitting* memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,87. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear dan uji mediasi PROCESS Hayes untuk mengetahui hubungan antarvariabel penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Beta	Sig	Keterangan
<i>Self-awareness berbasis STIFIn → Person-job fit</i>	0,62	0	Diterima
<i>Person-job fit → Quiet quitting</i>	-0,71	0	Diterima
<i>Self-awareness berbasis STIFIn → Quiet quitting</i>	-0,45	0,00	Diterima

Berdasarkan Tabel 3, *self-awareness* berbasis STIFIn berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person-job fit* dengan nilai beta sebesar 0,62 dan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-awareness* guru, maka semakin tinggi tingkat kesesuaian antara individu dan pekerjaan.

Selain itu, *person-job fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *quiet quitting* dengan nilai beta sebesar -0,71 dan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian individu dengan pekerjaannya, maka semakin rendah kecenderungan perilaku *quiet quitting* pada guru.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *self-awareness* berbasis STIFIn berpengaruh negatif terhadap *quiet quitting* dengan nilai beta sebesar -0,45 dan signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman individu terhadap potensi dan karakteristik dirinya dapat membantu mengurangi perilaku *disengagement* dalam pekerjaan.

Hasil Uji Mediasi

Pengujian mediasi dilakukan menggunakan PROCESS Macro Hayes untuk mengetahui peran *person-job fit* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *self-awareness* berbasis STIFIn dan *quiet quitting*.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *person-job fit* mampu memediasi pengaruh *self-awareness* berbasis STIFIn terhadap *quiet quitting* secara signifikan. Nilai *indirect effect* menunjukkan hasil negatif dengan *confidence interval* yang tidak melewati angka nol, sehingga mediasi dinyatakan signifikan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa *self-awareness* berbasis STIFIn tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap *quiet quitting*, tetapi juga melalui peningkatan *person-job fit*. Guru yang memahami potensi dan karakteristik dirinya cenderung memiliki tingkat kesesuaian kerja yang lebih baik sehingga kecenderungan *disengagement* menjadi lebih rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-awareness* berbasis STIFIn berpengaruh positif terhadap *person-job fit* pada guru sekolah Islam bilingual. Temuan ini menunjukkan bahwa guru yang memahami potensi, karakteristik, dan gaya kerja dirinya cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang dijalani. Pemahaman terhadap karakteristik personal membantu individu menentukan strategi kerja dan pola interaksi yang sesuai dengan lingkungan kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan *Teori Emotional Intelligence* yang menjelaskan bahwa *self-awareness* merupakan fondasi penting dalam pengembangan perilaku kerja yang efektif. Individu yang memiliki *self-awareness* tinggi cenderung lebih mampu memahami kekuatan dan kelemahan dirinya sehingga dapat meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap pekerjaan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh negatif terhadap *quiet quitting*. Guru yang merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuan, nilai, dan preferensi personal cenderung memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan tidak mudah mengalami *disengagement*. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaan dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja dan keterikatan organisasi.

Hasil tersebut mendukung *Teori Person-Environment Fit* yang menjelaskan bahwa kesesuaian antara individu dan lingkungan kerja akan menghasilkan sikap kerja yang positif. Ketika guru merasa cocok dengan pekerjaannya, maka guru cenderung menunjukkan komitmen organisasi dan keterlibatan profesional yang lebih tinggi sehingga perilaku *quiet quitting* dapat diminimalkan.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa *person-job fit* memediasi hubungan antara *self-awareness* berbasis STIFIn dan *quiet quitting*. Temuan ini menunjukkan bahwa pemahaman individu terhadap potensi dirinya mampu meningkatkan kesesuaian kerja yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya perilaku *disengagement*.

Dalam konteks pendidikan, pendekatan STIFIn dapat digunakan sebagai alat bantu pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam membantu guru memahami karakteristik personal dan gaya kerja yang dimiliki. Pemahaman

tersebut dapat mendukung penempatan kerja, pengembangan profesional, dan peningkatan keterlibatan kerja guru di lingkungan sekolah.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan tidak hanya berfokus pada kompetensi teknis, tetapi juga perlu memperhatikan kesesuaian antara karakteristik individu dan pekerjaan. Dengan meningkatnya *person-job fit* dan *self-awareness*, organisasi pendidikan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan mengurangi kecenderungan *quiet quitting* pada guru.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-awareness* berbasis STIFIn terhadap *person-job fit* serta implikasinya terhadap *quiet quitting* pada guru sekolah Islam bilingual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-awareness* berbasis STIFIn berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person-job fit*. Guru yang memahami potensi, karakteristik, dan gaya kerja dirinya cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan sehingga memiliki tingkat kesesuaian kerja yang lebih baik. Selain itu, *person-job fit* terbukti berpengaruh negatif terhadap *quiet quitting*. Guru yang merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuan, nilai, dan preferensi personal cenderung memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan tingkat *disengagement* yang lebih rendah. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *self-awareness* berbasis STIFIn berpengaruh negatif terhadap *quiet quitting* baik secara langsung maupun melalui *person-job fit* sebagai variabel mediasi. Temuan penelitian ini memperkuat Teori *Person-Environment Fit* dan Teori *Emotional Intelligence* yang menjelaskan bahwa pemahaman individu terhadap karakteristik dirinya berperan penting dalam menciptakan kesesuaian kerja dan perilaku kerja yang positif. Dalam konteks pendidikan, peningkatan *self-awareness* guru dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan keterlibatan kerja dan mengurangi kecenderungan *quiet quitting*.

Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi bagi pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan, khususnya dalam pengembangan potensi guru, penempatan kerja, dan peningkatan *work engagement*. Pendekatan STIFIn dapat digunakan sebagai alat bantu untuk membantu guru memahami karakteristik personal dan gaya kerja yang dimiliki sehingga dapat mendukung terciptanya *person-job fit* yang lebih baik. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain jumlah sampel yang masih terbatas dan ruang lingkup penelitian yang hanya dilakukan pada sekolah Islam bilingual di wilayah Jabodetabek. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan jumlah responden yang lebih besar, memperluas lokasi penelitian, serta menambahkan variabel lain seperti *work engagement*, *organizational support*, atau *job satisfaction* untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR RUJUKAN

Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

-
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2020). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Can, H. C., & Alas, D. K. (2025). The silent scream of digital future: Exploring AI awareness and quiet quitting in Turkish teachers. *Acta Psychologica*, 245, 104215. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104215>
- Collie, R. J. (2023). Teacher wellbeing and organizational support in educational settings. *Educational Psychology*, 43(4), 512–528. <https://doi.org/10.1080/01443410.2023.2174562>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Eurich, T. (2020). *Insight: Why we're not as self-aware as we think, and how seeing ourselves clearly helps us succeed at work and in life*. Crown Business.
- Goleman, D. (2021). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Kristof-Brown, A. L., & Guay, R. P. (2021). Person-environment fit. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 339–367. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055028>
- Moss, J. (2021). *The burnout epidemic: The rise of chronic stress and how we can fix it*. Harvard Business Review Press.
- Nazaruk, S., Sokołowska, B., Konowaluk-Nikitin, H., Czapski, G., & Czubaj, S. (2025). The emergence of the phenomenon of quiet quitting among teachers in Poland. *European Research Studies Journal*, 28(1), 145–158. <https://doi.org/10.35808/ersj/3521>
- Poniman, F. (2020). *STIFIn personality*. STIFIn Institute.
- Poniman, F. (2021). *The STIFIn way*. STIFIn Institute.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Serenko, A. (2024). The great disengagement and quiet quitting phenomenon. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 11(2), 210–225. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-10-2023-0321>
- Sitorus, M. G., & Rachmawati, R. (2025). Analysis of the quiet quitting phenomenon with work engagement and job satisfaction as mediators. *Eduvest – Journal of Universal Studies*, 5(2), 321–334.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2021). Teacher burnout and job satisfaction: The role of school context and teacher efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 102, 103338. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103338>
- Sutton, A. (2021). Measuring the effects of self-awareness: Construction of the self-awareness outcomes questionnaire. *European Journal of Training and Development*, 45(8/9), 845–858. <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2020-0124>
- Yılmaz, K., Çelik, M., & Arık, R. S. (2025). Quiet quitting behaviors of teachers working in public schools in Türkiye: A qualitative research. *Educational Planning*, 32(1), 79–95.