

**PENGARUH *BURNOUT* DAN *WORKLOAD* TERHADAP *QUIET
QUITTING* DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BANK MUAMALAT
CABANG SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh:

NAUFAL SULTHAN

NIM:200501110085

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

PENGARUH *BURNOUT* DAN *WORKLOAD* TERHADAP *QUIET QUITTING* DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BANK MUAMALAT CABANG SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

NAUFAL SULTHAN

NIM:200501110085

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *BRUNOUT* DAN *WORKLOAD* TERHADAP *QUIET QUITTING* DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BANK MUAMALAT CABANG SURABAYA

SKRIPSI

Oleh

Naufal Sulthan

NIM : 200501110085

Telah Disetujui Pada Tanggal 13 Juni 2024

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, M.M
NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *BRUNOUT* DAN *WORKLOAD* TERHADAP *QUIET QUITTING* DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BANK MUAMALAT CABANG SURABAYA

SKRIPSI

Oleh

NAUFAL SULTHAN

NIM : 200501110085

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Dan dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Pada 28 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

2 Anggota Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

NIP. 19750426201608012042

3 Sekretaris Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Naufal Sulthan

NIM : 200501110085

Fakultas/Program Studi: Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwasanya “Skripsi” yang saya tulis ini guna memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PENGARUH *BRUNOUT* DAN *WORKLOAD* TERHADAP *QUIET QUITTING* DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BANK MUAMALAT CABANG SURABAYA

Adalah hasil karya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lainnya, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetap menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 13 Juni 2024

Hormat saya



Naufal Sulthan

NIM 200501110085

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim... Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkah limpahan rahmat serta hidayahnya, sehingga saya dapat diberikan kelancaran serta kekuatan dalam menyusun dan menyelesaikan penulisan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada berbagai pihak yang telah mendukung, memberi semangat dan memotivasi untuk tetap berjuang sampai saya berhasil menyelesaikan Pendidikan dan meraih gelar sarjana ini. Sehingga terkhusus kepada orang tua saya, Bapak Budi dan Ibu Rizma yang senantiasa luar biasa dalam memperjuangkan pendidikan untuk anaknya, memberi kasih sayang serta memberikan dukungan dan doa terbaiknya kepada anaknya ini. InshaAllah ilmu yang telah saya dapatkan selama ini akan saya amalkan dengan sebaik-baiknya dan saya tidak akan berhenti untuk menuntut ilmu dimanapun saya berada. Kepada sahabat-sahabat saya dan teman-teman dekat saya semasa kuliah yang tiada hentinya memberikan dukungan, motivasi, serta kenangan yang indah selama kebersamaan saya selama ini. Dan kepada diri saya sendiri yang mampu berjuang dan bertahan hingga sejauh ini. Jangan cepat puas dengan apa yang telah kamu raih saat ini, perjalanan masih panjang dan ini masih sebuah awal yang baru untuk hidup mu ke depan.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayahnya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “ Pengaruh *Burnout* dan *Workload* terhadap *Quiet Quitting* dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi pada Karyawan Bank Muamalat Cabang Surabaya” dengan lancar. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada :

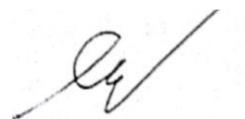
1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. Ei, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ikhsan Maksum, M. Sc, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ryan Basith Fasih Khan, MM, selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan, saran, dan masukannya terhadap penelitian ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh studi di

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

7. Kedua orang tua saya, Bapak Budi Santoso dan Ibu Rizma, kakak dan adik saya yang telah memberikan motivasi dan dukungan dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Bapak dan Ibu Kepala Cabang Bank Muamalat Surabaya serta Seluruh karyawan Bank Muamalat Cabang Surabaya yang telah membantu dan menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan dan saudara-saudara yang selalu memberikan support baik secara langsung maupun tidak langsung.
10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak disebutkan satu persatu.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari meskipun penelitian telah selesai, masih terdapat beberapa kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu, penulis mengantisipasi kritik dan komentar yang akan diberikan sehubungan dengan kekurangan penelitian ini. Peneliti berharap metodologi penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan khususnya bagi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) perpustakaan.

Malang, 8 juni 2024



Naufal Sulthan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERYATAAN	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Masalah	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Kajian Teori	17
2.2.1 <i>Burnout</i>	17
2.2.2 <i>Workload</i>	21
2.2.3 Motivasi kerja	24
2.2.4 <i>Quiet Quitting</i>	28
2.3 Hubungan Antar Variabel	33
2.3.1 Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap <i>Quiet Quitting</i>	33
2.3.2 Pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Quiet Quitting</i>	34
2.3.3 Pengaruh Motivasi kerja terhadap <i>Quiet Quitting</i>	35
2.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja memediasi <i>Burnout</i> terhadap <i>Quiet Quitting</i>	36
2.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja memediasi <i>Workload</i> terhadap <i>Quiet Quitting</i>	37
2.4 Kerangka Konseptual	38
2.5 Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODELOGI PENELITIAN	40
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	40
3.2 Lokasi Penelitian	40
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.3.1 Populasi.....	40

3.3.2 Sampel.....	41
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	41
3.5 Data dan Jenis Data	41
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.7 Instrumen Penelitian.....	42
3.8 Definisi Operasional Variabel.....	43
3.9 Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Hasil Penelitian.....	52
4.1.1 Profil Perusahaan	52
4.1.2 Deskripsi Responden.....	55
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	57
4.2 Analisa Data	63
4.2.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	63
4.2.2 Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	64
4.2.3 Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	68
4.2.4 Uji Hipotesis	69
4.3 Pembahasan	71
4.3.1 Pengaruh <i>Burnout</i> (X1) terhadap <i>Quiet Quitting</i> (Y)	72
4.3.2 Pengaruh <i>Workload</i> (X2) terhadap <i>Quiet Quitting</i> (Y)	74
4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap (Y) <i>Quiet Quitting</i>	77
4.3.4 Pengaruh <i>Burnout</i> (Z) terhadap <i>Quiet Quitting</i> (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel mediasi.	79
4.3.5 Pengaruh <i>Workload</i> (X2) terhadap <i>Quiet Quitting</i> (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel mediasi.	81
BAB V KESIMPULAN	84
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Cash Flow Bank Muamalat Tahun 2020-2022.....	7
Tabel 1. 2 Turnover Karyawan Bank Muamalat dari Tahun 2018-2022.....	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 2.2 Orisinalitas Penelitian	17
Tabel 3. 1 Instrumen penelitian.....	43
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan.....	55
Tabel 4.2 Data Sampel Penelitian	55
Tabel 4.3 Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Burnout	57
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Workload.....	59
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Quiet Quitting	60
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	62
Tabel 4.8 Convergent Validity (Outer Loading).....	65
Tabel 4.9 Cross Loading	66
Tabel 4.10 Nilai AVE	67
Tabel 4. 11 Composite Reability.....	67
Tabel 4.12 Cronbach's alpha	68
Tabel 4.13 Nilai R-Square.....	68
Tabel 4.14 Nilai Dirrect Effect.....	70
Tabel 4.15 Nilai Indirrect Effect	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	39
Gambar 4. 1 Stuktur Perusahaan.....	54
Gambar 4. 2 Outer Weight sesudah di filter.....	64
Gambar 4.3 Path Coefficent.....	69

ABSTRAK

Naufal sulthan 2024. Skripsi judul: "Pengaruh *Burnout* dan *Workload* terhadap "*Quiet Quitting* dengan Motivasi kerja sebagai variable mediasi pada karyawan bank muamalat cabang surabaya"

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, MM

Kata kunci : *Burnout, workload, quiet quitting*, motivasi kerja

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh *burnout* terhadap *quiet quitting*, pengaruh *workload* terhadap *quiet quitting*, pengaruh motivasi kerja terhadap *quiet quitting*, pengaruh *burnout* terhadap *quiet quitting* di mediasi oleh motivasi kerja dan pengaruh *workload* terhadap *quiet quitting* di mediasi oleh motivasi kerja pada karyawan bank muamalat cabang surabaya.

Jenis penelitian ini kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Adapun penelitian ini menggunakan teknik probabilitas random sampling untuk mengumpulkan sampel, dengan total populasi karyawan tetap sejumlah 77 karyawan dan jumlah kuisioner yang kembali sejumlah 59. Data dianalisis dan diuji menggunakan smartPLS 4.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1). Variabel *burnout* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *quiet quitting* pada karyawan bank muamalat cabang surabaya. (2) Variabel *workload* berpengaruh terhadap *quiet quitting* pada karyawan bank muamalat cabang surabaya. (3) variable motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negative terhadap *quiet quitting* pada karyawan bank muamalat cabang surabaya. (4) variable motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh *burnout* terhadap *quiet quitting*. (5) variable motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh *workload* terhadap *quiet quitting*.

ABSTRAK

Naufal,sulthan 2024. Skripsi judul:“ The Effect of Burnout and Workload on Quiet Quitting with Work Motivation as a mediating variable in Bank Muamalat Surabaya branch employees”

Supervisor : Ryan Basith Fasih Khan, MM

Keyword : *Burnout,workload,quiet quitting,work motivation*

This study aims to test and analyze the influence of burnout on quiet quitting, the influence of workload on quiet quitting, the influence of work motivation on quiet quitting, the influence of burnout on quiet quitting is mediated by work motivation, and the influence of workload on quiet quitting is mediated by work motivation among employees at Bank Muamalat's Surabaya branch.

The study utilizes an explanatory research approach. For this study, it uses random probability sampling to collect samples from a total fixed population of 77 employees, with 59 questionnaires returned.

The data were analyzed and tested using SmartPLS 4. The research results show that: (1) Burnout variable has a significant and positive effect on quiet quitting among employees at the Bank Muamalat Surabaya branch. (2) Workload variable affects quiet quitting among these employees. (3) Work motivation variable does not have a significant negative effect on quiet quitting. (4) Work motivation variable cannot mediate the effect of burnout on quiet quitting. (5) Work motivation variable cannot mediate the effect of workload on quiet quitting.

مستخلص البحث

نوفل، سلطان 2024. عنوان الأطروحة: "تأثير الإرهاق وعبء العمل على الاستقالة الهادئة مع دافعية العمل كمتغير وسيط لدى "موظفي فرع بنك معاملات سورابايا

املشر : راين ابيث فصيح خان، مم

الكلمات المفتاحية: الإرهاق، عبء العمل، الإقلاع عن التدخين، دافعية العمل

تهدف هذه الدراسة إلى اختبار وتحليل تأثير الإرهاق على الإقلاع الهادئ، وتأثير عبء العمل على الإقلاع الهادئ، وتأثير دافع العمل على الإقلاع الهادئ، وتأثير إن الإقلاع عن التدخين الهادئ يتوسطه الدافع للعمل لدى الموظفين في فرع بنك معاملات في سورابايا

تستخدم الدراسة منهج البحث التفسيري. في هذه الدراسة، تم استخدام العينات الاحتمالية العشوائية لجمع عينات من إجمالي عدد السكان الثابت البالغ 77 موظفًا، مع إرجاع 59 استبيانيًا

وأظهرت نتائج البحث أن: ١ متغير الاحتراق النفسي له تأثير معنوي وإيجابي على الإقلاع عن التدخين الهادئ بين الموظفين في فرع بنك معاملات سورابايا. ٢ يؤثر متغير عبء العمل على الإقلاع عن التدخين الهادئ بين هؤلاء الموظفين. ٣ ليس لمتغير دافعية العمل تأثير سلبي معنوي على الإقلاع الهادئ. ٤ لا يمكن لمتغير دافع العمل أن يتوسط في تأثير الإرهاق على الإقلاع عن التدخين بحدوه. ٥ لا يمكن لمتغير دافع العمل أن يتوسط في تأثير عبء العمل على الإقلاع عن التدخين بحدوه

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah pekerjaan, karyawan di tuntut oleh pemberi kerja untuk beradaptasi terhadap lingkungan kerja, penggunaan teknologi, tekanan pekerjaan serta karyawan di tuntut untuk memenuhi target pekerjaan yang telah diberikan. Pada tahun lalu di media sosial *quiet quitting* menjadi istilah atau topic yang hangat di bicarakan oleh pengguna sosial media diseluruh dunia terutama di negara maju, adapun konsep *quiet quitting* mulai berkembang seiring berkembangnya tren pengunduran diri secara besar besaran (*Grreat Resignation*), salah satu penyebab dari berkembangnya konsep *quiet quitting* tersebut menurut Yikilmaz (2022) terlihat bahwa karyawan berada dalam “*Dissatisfaction and Disengagement*” terhadap pekerjaan, mengalami kejenuhan dalam menghadapi beban kerja dan harapan intens.

Menurut Mahand & Caldwell (2023) *quiet quitting* merupakan bentuk upaya karyawan untuk mengkomunikasikan kepada pemberi kerja bahwa lingkungan kerja tidak lagi sehat bagi karyawan dan perlu di ubah. Sedangkan menurut Yikilmaz (2022) *quiet quitting* sebenarnya bukanlah sitausi berhenti dari pekerjaan, sebaliknya ini merupakan perilaku yang di ambil sebagai tindakan pencegahan terhadap masalah yang disebabkan oleh berhenti dari pekerjaan meskipun *quiet quitting* memiliki definisi yang berbeda-beda dari berbagai sudut pandang, ini adalah bentuk perlindungan karyawan dari *burnout* dan proses serupa dengan melakukan keterlibatan pekerjaan yang rendah dalam pekerjaannya untuk menjaga kesejahteraan karyawan dengan menjaga *work life Balance*.

Dalam Harahap et al. (2023) disebutkan bahwa *work life balance* merupakan isu penting bagi setiap pegawai baik di instansi pemerintah maupun swasta, apabila jika suatu organisasi tidak memperhatikan pengelolaan *work life balance* pegawai dengan baik dengan baik maka perilaku kerja pegawai akan menagalami penurunan. Dalam artikel *Jobstreet* (2022) disebutkan bahwa melalui survey sejumlah 17.623 Responden, menunjukkan bahwa terdapat 75% responden mengaku

tidak puas dengan pekerjaannya dan 85% tidak memiliki *work life balance*. Sedangkan Soo Kim (2023) menyebutkan dalam artikel *Newsweek 90* bahwa melalui surevey yang dilakukan kepada 2000 responden di amerika terdapat 36% karyawan menerapkan *quiet qutting* dalam pekerjaannya.

Menurut Sara Strohschein (2022) *quiet qiutting* merupakan kebalikan dari tindakan *hustle culter*, dimana *hustle culter* sendiri dikenal sebagai budaya gila kerja, *toxic productivity* serta budaya *burnout* namun *hustle culter* sendiri bukanlah konsep yang baru dalam dunia kerja, terdapat generasi mililinal dan Z yang memiliki pengalaman buruk dari budaya ini dalam pekerjaannya. Dalam Yikilmaz (2022) karena budaya *hustle culture* yang dialami karyawan, *quiet quitting* menjadi respons generasi baru terhadap ketidakpuasan di tempat kerja. Masalah seperti stres, beban kerja, kecemasan, kurangnya dukungan, dan dampak negatif pada kesejahteraan menyebabkan konflik di tempat kerja maupun keluarga, terjadinya *brunout* pada karyawan, masalah sosial serta ekonomi, dan psikologis yang disebabkan oleh pengangguran.

Gallup (2022) *quiet qutting* menekankan bahwa karyawan di dunia bisnis saat ini berfokus pada dua isu terbaru "*balance and avoiding burnout*". Jason Leverant (2023) mendefinisikan tindakan *quiet quitting* mengacu pada pada karyawan yang melepaskan diri mereka dengan mengurangi pekerjaannya dan secara bertahap menarik diri dari tanggung jawab mereka. Para pekerja ini melakukan pekerjaannya, namun mereka tidak melebihi ekspektasi. Mereka mungkin mulai menunjukkan tanda-tanda seperti penurunan produktivitas, kurangnya antusiasme, berkurangnya interaksi dengan rekan kerja, dan penurunan kinerja secara umum.

Karyawan yang merasakan stress dikarenakan tidak dapat menyelesaikan permasalahannya cenderung mengalami *brunout*. Seperti hanya yang di ungkapkan Caniago & Mustafa (2023) *burnout* merupakan reaksi psikologis dimana seorang karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik akibat tuntutan emosional atau stres dari pekerjaan yang dilakukannya, karena intensitas pekerjaan yang tinggi dan kaku menyebabkan seseorang merasa letih dan jenuh baik secara

emosional maupun secara fisik. Sedangkan greenberg dan baron (2014) dalam (Irmadela, 2023) menyebutkan terdapat 3 indikator *burnout* yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) dan kelelahan mental (*mental exhaustion*).

Adapun dalam Al qur'an terdapat beberapa ayat yang menjelaskan terkait perilaku individu yaitu mengalami putus asa atau *burnout* dimana di jelaskan pada surat Q.S yusuf ayat 87 :

يَبْنَئِ أَدْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْيِسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْيِسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ
إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ ٨٧

Artinya : “Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”. (Q.S Yusuf : 87)

Dari ayat tersebut memberitahukan bahwasanya janganlah kamu berputus asa dalam rahmat Allah dengan kata lain janganlah kamu berputus asa dalam menyelesaikan masalah untuk mencapai tujuan mu.

Menurut Ulfa et al. (2023) beban kerja adalah proses atau aktivitas yang harus secepatnya diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Ketika karyawan mampu memahami dan menyesuaikan diri dengan banyaknya tugas yang diberikan, hal ini tidak akan dianggap sebagai masalah terkait pekerjaan. Namun apabila karyawan tidak mampu menangani tugas dan aktivitasnya maka hal ini akan menjadi suatu beban dalam bekerja. Sedangkan Hart dan Staveland (1988) menyebutkan terdapat 5 dimensi dalam pengukuran beban kerja, dapat diukur melalui kebutuhan mental, kebutuhan fisik, kebutuhan waktu, performansi dan *effort*. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu sedikit, yang mengakibatkan kurangnya aktivitas, dapat menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dari pekerjaan rutin sehari-hari yang minim tugas dapat menyebabkan kurangnya perhatian terhadap pekerjaan, yang berpotensi membahayakan pekerja.

Adapun dalam Al-Quran terikait *Workload* dijelaska pada surat Q.S Al-baqarah ayat 286 :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا
أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا
لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

٢٨٦

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir". (Q.S Al-Baqarah : 286)

Melalui ayat-ayat tersebut memberitahukan kita bahwasanya Allah tidak akan memberikan beban atau ujian kepada seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

Menurut Beerlin dan Martin (2004) dalam (Fahada, 2024) Menyebutkan bahwa motivasi adalah kebutuhan yang mendorong individu untuk menampilkan perilaku tertentu dalam rangka mencapai kepuasan yang diinginkan. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa motivasi adalah suatu hal yang melatar belakangi tindakan individu dalam rangka mencapai tujuan ataupun hasil yang ia inginkan. Adapun sunyoto (2010) dalam Jannah (2021) menyebutkan terdapat 5 indikator dalam pengukuran motivasi kerja yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan untuk merealisasi diri.

Adapun dalam Al qur'an terkait motivasi kerja dalam surat Q.S At-taubah ayat 111 :

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنَّ لَهُمُ الْجَنَّةَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ
 وَيُقْتَلُونَ ۖ وَعَدًّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنجِيلِ وَالْقُرْآنِ ۗ وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ
 فَاسْتَبْشِرُوا بَبَيْعِكُمْ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ ۗ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ ۝ ١١١

Artinya : “Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang besar“. (QS. At-Taubah: 111)

Ayat tersebut mengajarkan bahwa semakin kita meningkatkan kinerja kita, semakin besar pula balasan yang setimpal yang kita terima dari usaha yang kita lakukan.

Fenomena *quiet quitting* sendiri berkembang atas permasalahan yang terjadi dalam dunia kerja. *Quiet quitting* merupakan konsep yang baru saja muncul namun sebagian besar perilaku dari *quiet quitting* bukanlah hal yang baru, apabila tindakan *quiet quitting* sendiri memiliki tujuan *work life balance* serta menghindari permasalahan dari berhenti berkerja namun konsep dari *itensi turnover* adalah kebalikannya. Adapun menurut Ramadhani & Erdhianto (2020) *itensi turnover* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya.

Terdapat persamaan dan perbedaan pada faktor-faktor antara penyebab *itensi turnover* dan *quiet quitting*, salah satu penyebabnya adalah permasalahan di tempat kerja seperti *burnout*, *workload*, kesejahteraan, pengembangan karir dan sebagainya. Adapun *itensi turnover* tidak hanya di pengaruhi oleh faktor-faktor negatif saja, Mobely (1986) dalam (Mujiati & Dewi, 2016) menyebutkan *itensi turnover* memiliki faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Faktor eksternal meliputi lingkungan dan karakteristik individu. Lingkungan termasuk ketersediaan pekerjaan lain yang menarik, sementara karakteristik individu mencakup usia muda, jenis kelamin, dan masa kerja yang singkat, yang meningkatkan kemungkinan mereka untuk keluar.

Faktor internal mencakup budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan kesempatan pengembangan karier.

Meskipun *itensi turnover* dan *quiet quitting* adalah konsep yang berbeda, keduanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang hampir sama. *Itensi turnover* adalah niat seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya, sedangkan *quiet quitting* adalah perilaku berkerja seadanya untuk menghindari permasalahan atau keinginan dari berhenti bekerja. Jika karyawan mengalami *burnout* dan beban kerja yang berlebihan, mereka mungkin memiliki potensi melakukan *itensi turnover*. Di sisi lain, ada karyawan yang ingin mempertahankan pekerjaannya dengan cara membatasi produktivitas mereka dalam berkerja untuk menurunkan dan menghindari *burnout*, seperti menolak pekerjaan tambahan, atau hanya bekerja sesuai tuntutan agar tidak dipecat, membatasi diri terhadap rekan kerja, tidak memiliki hasyrat peningkatan karir dimana ini adalah gejala-gejala *quiet quitting*.

Walaupun *quiet quitting* adalah tindakan untuk mencegah dari permasalahan berhenti berkerja, namun karyawan yang menerpakan *quiet quitting* juga memiliki potensi untuk melakukan *itensi turnover* apabila terdapat faktor lain yang mempengaruhi karyawan tersebut, salah satunya tindakan *quiet firring* yang dilakukan oleh atasan atau perusahaan. Pada Mahand & Caldwell (2023) menyebutkan bahwa prognosis bagi organisasi dalam mengatasi fenomena *quiet quitting* terus mengecewakan. Respons pasif-agresif dari “*Quiet Firring*” kemungkinan akan menjadi respons yang merugikan diri sendiri karena 41% karyawan yang disurvei secara aktif mencari pekerjaan baru dan berharap untuk meninggalkan organisasi mereka dalam setahun.

PT Bank Muamalat Indonesia adalah bank syariah swasta pertama di Indonesia yang mengoperasikan kegiatannya berdasarkan prinsip-prinsip Syariah. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. mulai beroperasi pada 1 Mei 1992 setelah resmi didirikan di Indonesia pada 1 November 1991. Bank ini didirikan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI), dan para pengusaha muslim. Adapun kondisi *Cash Flow* Bank Muamalat Indonesia

dapat dilihat melalui laporan tahunan keuangan Bank Muamalat Indonesia dalam www.bankmuamalat.co.id yaitu:

Tabel 1.1
Cash Flow Bank Muamalat Tahun 2020-2022

Uraian	2022	2021	2020	Description
Arus Kas dari Aktivitas Operasi	1112	17.888	1.075	<i>Cash Flow From Operating Activites</i>
Arus Kas dari Aktivitas Investasi	-2604	-15.443	-225	<i>Cash Flow From Investasi Activites</i>
Arus Kas dari Aktivitas Pendanaan	2300	1.1139	-433	<i>Cash Flow From Financing Activites</i>
Kenaikan/(Penurunan) Kas dan Setara Kas Bersih	809	3.584	417	<i>Net Incease/(Decrease) in Cash and Cash Equivalent</i>
Kas dan setara Kas Awal Tahun	7.649	4.065	3.649	<i>Cash and Cash Equivalent at the Beginning of the Year</i>
Kas dan setara Kas Akhir tahun	8.458	7.649	4.065	<i>Cash and Cash Equivalent at the End of the Year</i>

Sumber : *Ikhtisar Laporan Keuangan Tahunan Bank Muamalat Indonesia Tahun 2022.*

Dalam laporan keuangan Bank Muamalat Indonesia Tahun 2022 mengatakan arus kas bersih dari aktivitas operasi mengalami penurunan apabila di lihat melalui tahun buku 2021 sejumlah 17,9 triliun namun pada tahun 2022 tercatat Rp 1,1 triliun yang dimana mengalami penurunan 93,78%, penurunan tersebut disebabkan oleh berkurangnya aset operasi dan libilitas operasi pada tahun 2022.

Dalam laporan tahunan Bank Muamalat Indonesia melalui www.bankmuamalat.co.id menunjukkan bahwa penurunan pada karyawan Bank Muamalat Indonesia cukup banyak, berikut menunjukkan data karywan yang keluar dari tahun 2018 hingga 2022:

Tabel 1. 2***Intensi Turnover Karyawan Bank Muamalat dari Tahun 2018-2022***

Tahun Resign	Jumlah Karyawan Keseluruhan	Dugaan Jumlah Karyawan Resgin	Presentase (%)
2018	4.131 Karyawan	313Karyawan	7,04%
2019	3.200 Karyawan	871Karyawan	21.08%
2020	2.968 Karyawan	292 Karyawan	8,96%
2021	2.700 Karyawan	268 karyawan	9,03%
2022	2.480 Karyawan	220 Karyawan	8,15%
Rata-Rata			10,85%

Sumber : *Ikhtisar Laporan Keuangan Tahunan Bank Muamalat Indonesia Tahun 2018,2019,2020 dan 2022.*

Adapun dalam waktu kurang lebih lima tahun terakhir terkait jumlah karyawan pada Bank Muamalat Indonesia, dapat di lihat melalui tabel bahwa kondisi tersebut menggambarkan mengalami penurunan drastis yang pada tahun 2018 memiliki 4.131 karyawan namun pada tahun 2022 memiliki 2.480 karyawan. Pada tahun 2019 menjadi puncak karywan resign yaitu sebanyak 21,08% dan disusul oleh tahun-tahun berikutnya yaitu tahun 2020 sebanyak 8,96% pada tahun 2021 sebanyak 9,03% dan pada tahun 2022 sebanyak 8,15% walaupun setelah 2019 keluarnya karywan dari pekerjaan sudah mulai menurun namun hal tersebut menunjukkan bahwa *turnover* karywan cukup tinggi dan tidak seimbang antara karyawan resign dan karyawan yang masuk.

Menurut Marier dalam Audina et al. (2023) mengemukakan tingkat *turnover* dianggap tinggi jika mencapai 5% atau lebih. Berdasarkan Tabel 1 yang menunjukkan jumlah karyawan yang keluar dari tahun 2018-2022, rasio ini sangat tinggi. Data tersebut menunjukkan bahwa berkurangnya jumlah karyawan atau hilangnya banyak pekerjaan di Bank Muamalat bukanlah kejadian yang terjadi begitu saja, melainkan disebabkan oleh berbagai faktor internal maupun eksternal yang mendorong karyawan untuk mengundurkan diri.

Menurut Jacobs & Roodt dalam Madison Hoff (2023) *intensi turnover* adalah niat seseorang untuk meninggalkan atau berhenti dari pekerjaan yang

merupakan suatu jenis perilaku penarikan diri terhadap pekerjaan. Menurut Audina et al. (2023) Salah satu alasan paling umum karyawan meninggalkan pekerjaan adalah keinginan untuk meningkatkan karier mereka. Penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan masalah rotasi karyawan yang tinggi karena stres dapat berasal dari lingkungan kerja dan lokasi kerja. Karyawan bank mungkin menghadapi tuntutan pekerjaan berlebih yang dapat menyebabkan tekanan, kecemasan, dan *burnout*. Hal ini dapat menurunkan kinerja dan membuat karyawan berpikir untuk resign.

Melalui tinjauan literatur hasil penelitian terdahulu yang membahas terkait *burnout* terhadap *quiet quitting*, adapun penelitian Chairiza et al. (2018) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap kenaikan *intensi turnover* dan penelitian penelitian Agista Ningrum et al. (2024) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap kenaikan *intensi turnover*. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *burnout* memiliki potensi untuk menaikkan *quiet quitting*.

Sedangkan literatur penelitian terdahulu yang membahas *workload* terhadap *quiet quitting*, adapun penelitian Saputro et al. (2020) menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif terhadap kenaikan *intensi turnover*, dan penelitian yang dilakukan oleh Junaidi et al. (2020) menyatakan *workload* berpengaruh positif dalam kenaikan *intensi turnover* namun pada penelitian Audina et al. (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *workload* tidak berpengaruh terhadap kenaikan *intensi turnover*. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *workload* memiliki potensi untuk menaikkan *quiet quitting*.

Literatur penelitian terdahulu yang membahas terkait motivasi kerja terhadap *quiet quitting*, adapun penelitian Sulistyawan & Santosa (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berperuh negatif terhadap *intensi turnover* sedangkan dalam penelitian Ramadhani & Erdhianto (2020) Motivasi kerja karyawan dengan *turnover intention* memiliki hubungan yang negatif terhadap *intensi turnover*. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki potensi untuk menurunkan *quiet quitting*.

Adapun dalam literatur penelitian terdahulu peneliti menggunakan variabel *intensi turnover* untuk menjadi perantara variabel *quiet quitting*, disebabkan kurangnya penelitian terdahulu yang menguji secara langsung pengaruh *quiet quitting* terhadap variabel *burnout*, *workload* dan motivasi kerja. Dengan uraian latar belakang diatas, peneliti menyusun penelitian ini dengan judul “ Pengaruh *Burnout* dan *Workload* terhadap *Quiet Quitting* dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi pada Karyawan Bank Muamalat Cabang Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap Fenomena *Quiet Quitting*?
2. Apakah *Workload* berpengaruh terhadap Fenomena *Quiet Quitting*?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Fenomena *Quiet Quitting*?
4. Apakah Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh *burnout* terhadap *Quiet Quitting*?
5. Apakah Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh *Burnout* terhadap *Quiet Quitting* ?

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah di uraikan diatas, adapun penelitian ini memiliki tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap Fenomena *Quiet Quitting*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Workload* terhadap Fenomena *Quiet Quitting*.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Fenomena *Quiet Quitting*.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dalam memediasi pengaruh *Burnout* terhadap *Quiet Quitting*.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dalam memediasi pengaruh

workload terhadap terhadap Fenomena *Quiet Quitting*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis :

- a. Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya khususnya dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manfaat Praktis :

- a. Bagi Penulis

Dari hasil penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan sebagai sarana dalam menerapkan ilmu yang telah dipelajari khususnya dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

- b. Bagi Organisasi

Dari Penelitian ini berguna untuk perusahaan agar dapat mengatasi dan memutus rantai dari fenomena *Quiet Quitting*.

- c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan wacana dalam pemikiran dan penalaran untuk merumuskan masalah yang baru dalam penelitian yang selanjutnya guna memperluas pemahaman. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperdalam pengetahuan dibidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Dalam tema yang diangkat penelitian ini sangat penting untuk dicantumkan agar memperkaya teori, mencegah duplikasi dan sebagai landasan acuan untuk peneliti. Untuk itu, peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu sebagai dasar penulisan skripsi. Berdasarkan pemaparan penelitian terdahulu di atas, maka dapat diperoleh persamaan dan perbedaan antara peneliti terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan dalam tabel berikut ini :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Chairiza dkk. (2018) Pengaruh <i>Burnout</i> dan <i>Employee Engagment</i> terhadap <i>Itensi turnover</i> Karyawan hotel	Kuantitatif	X1: <i>Burnout</i> X2 : <i>Employee Engagment</i> Y: <i>Itensi turnover</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Burnot</i> berpengaruh positif terhadap <i>itensi turnover</i> karyawan• <i>Employe Engaggement</i> Berpengaruh negatif terhadap <i>itensi turnover</i>
3	Indriyanto & Solovida (2019) Pengaruh beban kerjadan lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai melalui burnout sebagai intervening	Kuantitatif	X1: Beban kerja X2: Lingkungan Kerja Y1: Kinerja Pegawai X3: Burnout	<ul style="list-style-type: none">• <i>Workload</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja• <i>Workload</i> berpengaruh dan positif terhadap <i>Brunout</i>.

	(Studi kasus pada pegawai KCP Bank Janteng di Kabupaten Pematang)			
4	Nadiaty et al. (2019) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel <i>Intervening di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik</i>	Kuantitatif	X1: Beban Kerja X2: Stres Kerja Z : Motivasi Kerja Y: Produktivitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Workload</i> berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. • <i>Stress</i> berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja • <i>Stress</i> berpengaruh negatif terhadap produktivitas • Motivasi kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas
5	Sulistyawan & Santosa (2022) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap <i>itensi turnover</i> tenaga Kerja Pada PT.Fradisil Jaya Heiwa	Kuantitatif	X1: Kompensasi X2: Motiasi Kerja Y: <i>Itensi turnover</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>itensi turnover</i> • Motivasi kerja berpengaruh terhadap <i>itensi turnover</i>
6	Junaidi dkk. (2020) <i>The effect of overtime, Job stress, and workload on turnover intention</i>	Kuantitatif	X1 : Overtime X2: Workload X3: Stress Y: <i>Itensi turnover</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Overtime Berpengaruh Positif terhadap <i>Itensi Turnover</i> • Stress berpengaruh Positif terhadap <i>Itensi Turnover</i> • Workload berpengaruh Positif terhadap <i>itensi tuover</i>
7	Saputro et al. (2020) Effect of work stress and workload on burnout and ITS impelmentation in	Kuantitatif	X1 : Stress Kerja X2 : Beban Kerja Y1: Burnout Y2: <i>Itensi turnover</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Stress dapat berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i>. • <i>Workload</i> dapat berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> • Stress dapat

	turnover intention erha Clinic Branch Office (Depok, Depok and Mangga besar)			berpengaruh terhadap <i>turnover</i> • <i>Burnout</i> berpengaruh terhadap <i>turnover</i> positif <i>itensi</i> dapat positif <i>itensi</i>
8	Yunharmini & Supartha (2020) Climate Organization And Work Load The Effect Of Work Stress And Intention to Leaving Employee Bank Mandiri Taspen In bali	Kuantitatif	X1: Workload X2: Organization Climate Y1: Job Stres Y2: Intention To leave	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Orgabuzation Climate</i> berpengaruh positif ekapada stress kerja • <i>Job strss</i> memiliki pengaruh positif terhada <i>intention leave</i> • Pengaruh <i>workload</i> terhadap <i>itensi turnover</i> dapat dimediasi oleh <i>job stress</i> • Pengaruh <i>organization climate</i> terhadap <i>itensi turnover</i> dapat dimediasi oleh <i>job stress</i>
9	Ramadhani & Erdhianto (2020) Analisis Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan (Studi Kasus : PT. Berkah Adi Maulana-Kediri)	Kuantitatif	X: Motivasi Kerja Z: <i>Itensi turnover</i> Y: Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap <i>itensi turnover</i> • Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. • Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap <i>itensi turnover</i>.
10	Paramita & Hendratmoko (2021) Menguji Pengaruh <i>Burnout, Job Insecurity, Work- family conflict</i> dan Gaya kepemimpinan	Kuantitatif	X1 : Burnout X2 : Job Insecurity X3 : Work Family Conflict X4 : Gaya Kepemimpinan Y: <i>Itensi turnover</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Burnout</i> memiliki pengaruh terhadap <i>itensi turnover</i> • <i>Work family konflik</i> memiliki pengaruh terhadap <i>itensi turnover</i> • Gaya kepemimpinan berpengaruh negative terhadap <i>itensi</i>

	transformatifional terhadap <i>Itensi turnover</i>			<i>turnover</i>
13	Loudoe et al. (2023) Pengaruh Strees Kerja, dan kebutuhan Aktualisai diri terhadap kinerja prestasi kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.	Kuantitatif	Y1: Prestasi kerja Y2: Motivasi Kerja X1: Stress kerja X2: Beban Kerja X3: Kebutuhan Aktualisasi Diri	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Stres</i> berpengaruh positif terhadap prestasi kerja • <i>Workload</i> berpengaruh positif terhadap prestasi kerja • <i>Workload</i> berpengaruh negatif terhadap <i>motivai kerja</i>
14	Putri et al. (2023) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Dengan Burnout sebagai variabel Mediasi di Telkom Indonesia Kandatel Bali	Kuantitatif	X1: Beban kerja Y1: Motivasi kerja Y2: Burnout	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Workload</i> memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja • <i>Workload</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>brunout</i> • Beban kerja berpengaruh terhadap burnout.
15	Audina et al. (2023) Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Upah, dan Keadilan Organisasi terhadap <i>Itensi turnover</i> Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi : Studi Kasus PT. Bank Muamalat KC Medan Balaikota	Kuantitatif	X1: Beban kerja X2: Kepuasan Upah X3: Keadilan Organisasi Y: <i>Itensi turnover</i> Z: Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Beban Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap <i>itensi turnover</i> • Secara parsial Kepuasan upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>itensi turnover</i> Karyawan. • Keadilan Sosial tidak berpengaruh dan Signifikan terhadap <i>itensi turnover</i> karyawan. • Beban Kerja dimoderasi oleh kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan • Kepuasan upah yang dimoderasi oleh

				kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja bisa memoderasikan pengaruh keadilan organisasi terhadap variabel <i>intensi turnover</i>.
17	Agista Ningrum et al. (2024) Pengaruh Beban kerja dan <i>Burnout</i> terhadap <i>Intensi Turnover</i> Karyawan PT swadaya Jaya Mandiri	Kuantitatif	X1 : Beban Kerja X2 : Burnout Y: <i>Intensi turnover</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Workload</i> berpengaruh terhadap <i>intensi turnover</i> • <i>Brunout</i> berpengaruh terhadap <i>intensi turnover</i>

Dalam penelitian terdahulu menunjukkan bahwasanya *burnout* dapat meningkatkan *intensi turnover* pada karyawan, begitupula dengan *workload* dapat menjadi salah satu akar sebuah *burnout* karyawan dan dapat memiliki pengaruh dalam peningkatan *intensi turnover* pada karyawan. Beberapa penelitian terkait pengaruh motivasi kerja menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki Pengaruh terhadap penurunan *intensi Turnover* karyawan dan terdapat penelitian yang menunjukkan bahwasanya motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap *intensi Turnover* karyawan. (Chairiza et al., 2018; Junaidi et al., 2020; Ramadhani et al., 2020; Saputro et al., 2020; Sulistyawan & Santosa, 2022)

Adapun dalam penelitian terdahulu yang mengangkat tema *quiet quitting* dengan menghubungkan terkait variabel-variabel lain dalam penelitian ini cukuplah sedikit. Walaupun *intensi turnover* dan *quiet quitting* merupakan konsep yang berbeda, dimana *intensi turnover* merupakan niat seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya dan *quiet quitting* adalah perilaku tindakan agar terhindar dari *brunout* dan pemberhetian kerja dengan melakukan produktivitas minimum namun keduanya memiliki beberapa gejala dan faktor penyebab yang hampir sama.

Tabel 2.2
Orisinalitas Penelitian

Persamaan	Perbedaan
Menggunakan Variabel <i>Brunou</i> dan <i>Workload</i> menjadi variabel Independent (X)	Menggunakan Variabel Motivasi kerja sebagai mediasi
Menggunakan Variabel <i>Itensi turnover</i> menjadi variabe dipenden (Y)	Menggunakan Variabel baru <i>Quiet Quitting</i> sebagai variabel dipenden (Y)
Penelitian Kuantitatif	Menambahkan kajian keislaman di dalam penelitian ini

2.2 Kajian Teori

2.2.1 *Burnout*

2.1.2.1 Pengertian *Burnout*

Freudenberger (1974) dalam Alam (2022) merupakan seorang yang memperkenalkan pertama kali istilah *burnout* (Kelelahan Kerja) istilah *burnout* berkembang menjadi konsep yang lebih luas untuk memahami gejala kejiwaan seseorang. Berbagai kajian menyimpulkan bahwa burnout adalah sindrom kronis yang berkaitan dengan stres di tempat kerja.

Menurut Caniago & Mustafa (2023) *burnout* merupakan reaksi psikologis dimana seorang karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik akibat tuntutan emosional atau stres dari pekerjaan yang dilakukannya, karena intensitas pekerjaan yang tinggi dan kaku menyebabkan seseorang merasa letih dan jenuh baik secara emosional maupun secara fisik. Menurut Yeni & Niswati (2012) saat seseorang karyawan mengalami kelelahan baik secara mental maupun fisik itulah dinamakan *burnout*. Ini termasuk perasaan ketidakpuasan terhadap diri sendiri, kurangnya keyakinan diri, dan penurunan motivasi untuk mencapai tujuan pribadi. *Burnout* disebabkan oleh stres kerja yang berkelanjutan dan reaksi terhadap tekanan yang dialami, khususnya dalam interaksi antarpribadi di lingkungan kerja.

Leatz & Stolar (1996) dalam Rizka, (2013) Jika seseorang mengalami stress dengan tingkat atau intens yang tinggi dalam kurun waktu yang panjang, gejala ini sering di kenal dengan sebutan *brunout* dimana memiliki dampak langsung terhadap karyawan berupa kelelahan fisik, mental dan emosional. Disisi lain

menurut Hayati & Fitria (2018) burnout berdampak negatif pada pihak perusahaan dan pekerja, dimana memiliki effect menurunkan kinerja karyawan. tingkat stres yang mulai bertumbuh oleh pekerkja,shingga tinggi peluang karyawan mengalami kelelahan (*burnout*), yang pada akhirnya akan mengakibatkan kinerja mereka menjadi suboptimal.

Kesimpulan diatas yaitu, *burnout* merupakan stress berlebih dalam jangka waktu yang cukup lama disebabkan oleh permasalahan ditempat kerja yang dapat menimbulkan gejala kelelahan fisik, kelelahan emosional dan kelelahan mental yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan.

2.2.2.2 Faktor – faktor dan Penyebab Munculnya *Burnout*

Adapun menurut Fajriani & Septiari (2016) faktor-faktor yang dipandang mempengaruhi munculnya *burnout* yaitu:

1. Faktor eksternal meliputi:
 - kondisi kerja yang meliputi psikologi lingkungan kerja yang buruk,
 - kurangnya kesempatan promosi,
 - penghargaan yang tidak mencukupi,
 - kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntunan pekerjaan, pekerjaan yang monotoon, dan
2. Faktor internal meliputi :
 - jenis kelamin
 - harga diri,
 - tingkat pendidikan,
 - masa kerja dan
 - karakteristik keperibadian.

Sementara itu menurut Moore (2020) dalam Sani (2012), mengidentifikasi beberapa faktor yang memengaruhi kelelahan kerja (*burnout*):

1. Beban kerja yang berlebihan karena kurangnya sumber daya manusia yang kompeten dapat menyebabkan akumulasi tugas yang seharusnya dikerjakan oleh lebih banyak karyawan.
2. Kekurangan waktu yang disediakan untuk menyelesaikan tugas sering kali tidak realistis. Ketika karyawan mencoba membahas masalah ini dengan atasan mereka, mereka seringkali diberi lebih banyak tugas daripada solusi untuk mengatasi masalah tersebut.
3. Konflik peran terjadi ketika ada pertentangan antara peran karyawan dengan posisi yang berbeda, yang sering kali muncul karena perbedaan dalam kekuasaan atau otoritas yang dimiliki oleh masing-masing peran atau jabatan.
4. Ambiguitas peran, yang terjadi ketika deskripsi tugas tidak jelas, sering kali membuat karyawan bekerja pada tugas yang seharusnya tidak menjadi tanggung jawabnya berdasarkan keahlian atau posisi kerjanya.

2.2.2.3 Indikator dan Dimensi *Burnout*

Menurut Greenberg dan Baron (2014) dalam Irmadela (2023) terdapat beberapa indikator *burnout*. Beberapa indikator tersebut dikelompokkan kedalam empat dimensi yaitu:

1. Kelelahan fisik

Kelelahan fisik adalah keadaan dimana seseorang mengalami defisit energi dalam durasi yang berlangsung lama, yang ditandai dengan kelelahan yang berlangsung terus-menerus. Manifestasi fisik dari kelelahan ini dapat meliputi sakit kepala dan peningkatan tingkat kesalahan dalam kinerja.

2. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)

Gejala kelelahan emosional mencakup depresi, perasaan tidak berdaya, dan rasa terperangkap dalam pekerjaan. Tanda-tanda ini bisa terlihat dari tingkat kecemasan yang tinggi saat bekerja, mudah merasa putus asa, kesulitan dalam menyelesaikan tugas, dan rasa jenuh saat melakukan pekerjaan.

3. Kelelahan mental (*mental exhaustion*)

Kelelahan mental terlihat dari sikap sinis terhadap orang lain, pandangan negatif terhadap mereka, serta kecenderungan merugikan diri sendiri, pekerjaan, organisasi, dan kehidupan secara umum. Tanda-tanda ini mencakup kecurigaan terhadap orang lain, sikap sinis, agresi verbal dan perilaku, serta kurangnya empati dan perilaku yang merugikan diri sendiri secara sengaja.

4. Rendahnya prestasi diri (*low of personal accomplishment*)

Merupakan indikator dari rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya.

2.2.2.4 *Burnout* Persepektif Islam

Adapun dalam Al Qur'an terdapat salah satu perilaku yang menunjukkan bahwa individu mengalami burnout dan putus asa dan hal tersebut tercantum didalam Q.s Yusuf ayat 87 :

يَبْنَئِ أَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْيِسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْيِسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ
إِلَّا الْكُفْرُونَ ٨٧

Artinya : “Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”. (Q.S Yusuf : 87)

Berdasarkan tafsir Ibnu Katsir (2003) , yang menjelaskan ayat diatas bahwa Allah SWT. Menceritakan perihal Nabi Ya'qub bahwa Ya'qub memerintahkan kepada anak-anaknya untuk pergi keluar negeri untuk mencari berita tentang Yusuf dan saudaranya Bunyamin. Ya'qub memberi semangat kepada mereka, bahwa janganlah mereka berputus asa dari rahmat Allah SWT. Dengan kata lain, janganlah kalian berputus asa dari rahmat Allah dalam menghadapi tantangan dan meraih cita cita yang dituju salah satu contohnya ketika kita bekerja. Karena sesungguhnya tiada yang berputus asa dari rahmat Allah kecuali hanyalah orang-orang kafir.

2.2.2 Workload

2.2.3.1 Pengertian Workload

Menurut Menpan (1997) dalam Vanchapo et al. (2019) beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Pengukuran beban kerja adalah teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja, dilakukan secara sistematis dengan menggunakan analisis jabatan, analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya. Adapun uraian tentang beban kerja tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12/2008 yang menjelaskan bahwa beban kerja yakni besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Ulfa et al. (2023) beban kerja merupakan kumpulan tugas atau aktivitas yang menjadi tanggung jawab karyawan untuk diselesaikan dengan tepat waktu. Apabila karyawan tersebut dapat menyelesaikan serta mengelola tugas dengan efisien, beban kerja tersebut tidak akan menjadi beban kerja. Namun, jika karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan aktivitasnya, maka beban kerja tersebut menjadi terasa berat baginya. Menurut

Jika seseorang mengalami beban kerja yang tinggi dalam waktu lama, itu dapat menyebabkan dampak buruk fisik dan mental. Secara emosional, ini bisa menyebabkan sakit kepala, masalah pencernaan, dan kesulitan mengontrol emosi. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan karena kurangnya aktivitas bisa menyebabkan kebosanan dan monoton. Kebosanan karena rutinitas yang kurang menantang bisa mengurangi konsentrasi pada pekerjaan dan akhirnya membahayakan produktivitas karyawan. (Priantoro, 2017)

Adapun kesimpulan dari beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu atau unit organisasi dalam waktu tertentu dan pengukurannya penting untuk menentukan efisiensi dan efektivitas kerja. Beban kerja yang tinggi dalam waktu lama dapat menyebabkan dampak negatif pada fisik dan mental karyawan, seperti sakit kepala, masalah pencernaan, dan kesulitan mengontrol emosi. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan bisa menyebabkan

kebosanan dan monoton, yang pada gilirannya dapat mengurangi konsentrasi dan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola beban kerja dengan baik agar karyawan dapat bekerja secara efisien tanpa mengalami dampak negatif.

2.2.3.2 Faktor-faktor *Workload*

Menurut Harini dalam Budisa (2021) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut :

1. Faktor eksternal, beban pekerjaan yang berasal dari luar tubuh pekerjaan (*wring stressor*) seperti :
 - a. Tugas fisik yang melibatkan situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, serta sikap kerja. Sedangkan tugas mental meliputi kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, serta tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja, seperti jadwal kerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pembayaran, struktur organisasi, serta pembagian tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja, termasuk lingkungan fisik, biologis, dan psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. reaksi tubuh disebut strain, berat ringanya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi:
 - a. Faktor somatik, seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan.
 - b. Faktor psikologis, termasuk motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

2.2.3.3 Indikator-indikator dan Dimensi *Workload*

Adapun Hart dan Staveland (1988) menjelaskan terkait dimensi dalam pengukuran beban kerja meliputi :

1. Kebutuhan mental (*Mental Demand*) : Mengukur tuntutan aktivitas mental dan perseptual yang diperlukan dalam pekerjaan, seperti berpikir, memutuskan, menghitung, mengingat, melihat, dan mencari.
2. Kebutuhan fisik (*Physical Demand*) : Mengukur aktivitas fisik yang diperlukan dalam pekerjaan, seperti mendorong, menarik, memutar, mengontrol, dan menjalankan
3. Kebutuhan waktu (*Temporal Demand*) : Mengukur tekanan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung
4. Performansi (*Own Performance*) : Mengukur tingkat keberhasilan dalam mencapai target pekerjaan
5. Usaha (*Effort*) : Mengukur usaha mental dan fisik yang diperlukan untuk mencapai tingkat performansi yang diinginkan

2.2.3.4 Workload Persepektif Islam

Adapun dalam Al-Quran terdapat beberapa ayat yang membahas terkait *Workload* dimana pada Q.S Al-Baqarah 286 :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا
 أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا
 لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

٢٨٦

Artinya : "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir". (Q.S Al-Baqarah : 286)

Pada surat Al-Baqarah ayat 286 memberikan pemahaman bahwa Allah SWT tidak akan memberikan beban atau ujian kepada seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

2.2.3 Motivasi kerja

2.2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sobirin (2019) motivasi secara harfiah berasal dari bahasa Latin "*movere*" atau "*motivare*" yang berarti "*to move*" atau "bergerak". Dalam bahasa Indonesia, kata "*to move*" bisa diartikan sebagai bertindak, bergerak, atau membuat seseorang bergerak. Menurut kamus *encarta encyclopedia*, motivasi diartikan sebagai rasa ketertarikan atau antusiasme yang membuat seseorang tergerak dan selanjutnya mau melakukan sebuah tindakan. Jadi, motivasi pada dasarnya adalah sebuah tindakan.

Menurut Beerlin dan Martin (2004) dalam Fahada (2024) Menyebutkan bahwa motivasi adalah kebutuhan yang mendorong individu untuk menampilkan perilaku tertentu dalam rangka mencapai kepuasan yang diinginkan. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa motivasi adalah suatu hal yang melatarbelakangi tindakan individu dalam rangka mencapai tujuan ataupun hasil yang ia inginkan. Menurut Sunyoto (2012) dalam Jannah (2021) motivasi membahas upaya untuk membangkitkan semangat kerja individu agar mereka mau bekerja dengan menggunakan kemampuan dan keahlian mereka secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Ini melibatkan usaha untuk mempengaruhi perilaku individu sehingga mereka bergerak menuju pencapaian tujuan organisasi.

Adapun Sekhar et al. (2013) dalam Ajabar et al. (2021) menyebutkan motivasi kerja individu memiliki dampak langsung pada performansi dan kesiapan individu maupun kelompok, serta dampak tidak langsung pada kinerja organisasi. Individu yang termotivasi akan lebih responsif dalam menjalankan tugas mereka dan mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan individu yang kurang memiliki motivasi kerja.

Kesimpulan diatas, motivasi kerja merupakan pendorong atau dorongan karyawan untuk mencapai tujuan yang ingin di capai, motivasi mengarahkan perilaku individu menuju pencapaian kepuasan, membangkitkan semangat kerja untuk bekerja secara optimal demi mencapai tujuan organisasi, dan mempengaruhi perilaku agar individu bergerak menuju tujuan tersebut. Motivasi kerja memiliki dampak langsung pada performansi dan kesiapan individu maupun kelompok, serta dampak tidak langsung pada kinerja organisasi, di mana individu yang termotivasi cenderung lebih responsif dan mencapai kinerja yang lebih baik.

2.2.4.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (1996) dalam yang Syabani & Huda (2019) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi, terdapat dua faktor utama dalam motivasi. Faktor pertama disebut sebagai faktor pemuas atau motivasi intrinsik, yang dapat juga disebut sebagai *satisfier*. Sedangkan faktor kedua disebut sebagai faktor pemelihara atau motivasi ekstrinsik, yang dapat juga disebut sebagai *dissatisfier*. Adapun faktor pendorong kondisi (*Extrinsic*) yaitu:

- a. Prestasi yang diraih (*achievement*).
- b. Pengakuan orang lain (*recognition*).
- c. Tanggung jawab (*responsibility*).
- d. Peluang untuk maju (*advancement*).
- e. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*).
- f. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*).

Sedangkan (Marjaya & Pasaribu, 2019) faktor pendorong Kondisi (*dissatisfier*) yaitu :

- a. Gaji.
- b. Keamanan pekerjaan.
- c. Kondisi kerja.

- d. Status.
- e. Prosedur perusahaan.
- f. Kualitas pengawasan teknis.
- g. Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Sutrisno dalam (Sunarya, 2022) di bagi menjadi dua yaitu faktor yaitu internal dan Eksternal :

1. Internal terdiri dari

- Keinginan untuk dapat hidup
- Keinginan untuk dapat memiliki,
- Keinginan untuk memperoleh penghargaan,
- keinginan untuk memperoleh penghargaan
- keinginan untuk memperoleh pengakuan
- Keinginan untuk berkuasa adapun

2. Eksternal terdiri dari :

- Kondisi Lingkungan Kerja
- Kompensasi Memadai
- Supervisi yang baik
- Adanya jaminan pekerjaan
- Status dan tanggung jawab
- Peraturan yang flaksibel.

2.2.4.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2010) dalam Jannah (2021) terdapat beberapa indikator dalam mengukur motivasi kerja karyawan :

1. *Kebutuhan fisiologis (physiological needs)*, kebutuhan fisiologis mencakup kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan pakaian. Indikatornya diukur dari pemenuhan kebutuhan makan, minum, dan tempat tinggal.
2. *Kebutuhan keamanan (safety needs)*, kebutuhan keamanan mencakup perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan pemenuhan kebutuhan fisik. Indikatornya diukur dari jaminan sosial, keamanan, dan kepastian ekonomi.
3. *Kebutuhan social (social needs)*, Kebutuhan sosial mencakup diterima dalam kelompok, rasa memiliki, dan persahabatan. Indikatornya diukur dari interaksi dengan orang lain, diterima di lingkungan, dan memperluas jaringan.
4. *Kebutuhan penghargaan (esteem needs)*, Kebutuhan penghargaan mencakup harga diri, otonomi, dan prestasi (*internal*), serta status, pengakuan, dan perhatian (*eksternal*). Indikatornya diukur dari prestasi, penghargaan, dan kedudukan tertentu.
5. *Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization needs)*, Kebutuhan aktualisasi diri mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan diri untuk menjadi apa yang diinginkan. Indikatornya diukur dari pengembangan diri dan kebanggaan atas tanggung jawab.

2.2.4.3 Motivasi Kerja Persepektif Islam

Dalam Al qur'an menjelaskan bahwa dorongan dan segala sesuatu yang indah dimuka bumi ini diciptakan oleh Allah SWT dapat dijadikan motivasi untuk diri kita, misalnya dihadirkannya orang yang kita cintai di muka bumi ini membuat kita semangat berjuang untuk meningkatkan kinerja kita dan membuat kita semakin termotivasi dalam bekerja. Sebagaimana firman Allah dalam surah At-taubah ayat 111, yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنَّ لَهُمُ الْجَنَّةَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ
 وَيُقْتَلُونَ ۖ وَعَدًّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ ۗ وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ
 فَاسْتَبْشِرُوا بَبَيْعِكُمْ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ ۗ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ ۝ ١١١

Artinya : “Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang besar“. (QS. At-Taubah: 111)

Ayat di atas menjelaskan semakin kita meningkatkan kinerja kita sebaik dan semaksimal mungkin maka semakin banyak balasan yang baik yang setimpal kita dapatkan dari apa yang telah kita usahakan.

2.2.4 *Quiet Quitting*

Adapun menurut Yilkilmaz (2022) *quiet quitting* timbul dikarenakan permasalahan-permasalahan di tempat kerja yang berkembang melalui budaya *hustle culter* seperti *stres, burnout, workload* dan konflik. sehingga *quiet quitting* di tunjukan dengan cara penarikan diri seperti melakukan produktivitas yang rendah (*Minimum*) serta menghindari konflik perusahaan untuk meningkatkan *work life balance*. Menurut Sara Strochscein (2022) *quiet quitting* merupakan kebalikan dari *hustle culture* atau sering dikenal dengan (Gila kerja, Toxic Productivity dan budaya Burnout), dimana generasi saat ini terutama generasi Z dan kelompok milenial saat ini lebih memperhatikan keseimbangan pekerjaan, kehidupan dan kesehatan baik secara fisik ataupun mental, dapat dikatakan generasi sekarang tidak cocok berkerja dengan cara *hustle culter*.

Mahand dan Caldwell (2023) mendefinisikan *quiet quitting* sebagai suatu fenomena dimana seorang pekerja enggan untuk melakukan pekerjaan tambahan dan menolak pekerjaan yang tidak sesuai bidangnya hal tersebut disebabkan oleh tingginya tuntutan perusahaan. Karyawan yang melakukan *quiet quitting* memberikan batasan tertentu untuk menjaga keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Menurut Aydin dan Azizoglu (2022) berpendapat bahwa

quiet quitting adalah bekerja seminimal mungkin tanpa melampaui tugas utama dan karyawan yang menerapkan *quiet quitting* tidak akan mengerjakan pekerjaan tambahan tanpa dibayar. Karyawan yang menerapkan *quiet quitting* mengutamakan kesehatan fisik dan mental mereka, menolak pekerjaan tambahan, dan menentukan batasan sesuai bayaran yang mereka terima.

Adapun kesimpulan dari *Quiet quitting* adalah respons terhadap masalah di tempat kerja, ini melibatkan penarikan diri untuk meningkatkan keseimbangan hidup dan pekerjaan di mana karyawan mengurangi kinerja dan produktivitas, membatasi diri dengan rekan kerja dan berkurangnya pengembangan karir untuk menjaga kesehatan fisik dan mental. *Quiet quitting* juga merupakan penolakan terhadap pekerjaan tambahan tanpa bayaran, dengan karyawan menetapkan batasan sesuai dengan bayaran yang mereka terima, serta menolak pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang mereka.

2.2.4.2 Faktor-faktor Quiet Quitting

Menurut Yikilmaz (2022) salah satu penyebab dari *Quiet Quitting* adalah budaya *Hustle Culture* yang di alami karyawan, *Quiet Quitting* adalah penarikan karyawan baru dengan menunjukkan ketertarikan kerja yang rendah dan ketidakpuasaan, yang disebabkan:

1. Stress.
2. *Anxiety*
3. Beban kerja (*Workload*)
4. Kurangnya dukungan
5. Kemarahan dll

Adapun menurut Srekano dalam Anand et al. (2023) penyebab karyawan melakukan upaya minimum dalam pekerjaannya sebabkan :

1. Kurangnya dukungan organisasi.
2. Permasalahann Upah.

3. Ketidakstabilan pekerjaan.

Dalam penelitian Mahand & Caldwell (2023) mengungkapkan penyebab signifikan lain dari *Quiet Quitting* sering diabaikan yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Berikut adalah lima alasan *Quitting* yang sering dikemukakan oleh banyak karyawan:

1. Kurangnya komitmen dalam pengembangan karir.
2. Kegagalan dalam menilai karyawan.
3. Meningkatkannya pemutusan hubungan kerja.
4. Pentingnya otonomi pegawai.
5. Penurunan kepercayaan organisasi.

Dalam penelitian Liu-Lastres et al. (2024) beberapa alasan diidentifikasi gerakan *Quiet Quitting* yaitu :

1. Perasaan tidak diperhatikan oleh pemberi kerja.
2. Kurangnya kesempatan pengembangan profesional.
3. Terputusnya hubungan antar organisasi dan karyawan.
4. Keinginan untuk berkerja seumur hidup .
5. Meningkatnya ketidakpuasan dan kekecewaan terhadap manajer.

2.2.4.3 Dimensi dan indikator *Quiet Quitting*

Menurut Anand et al. (2023) konsep *quiet quitting* memiliki beberapa indikator, yaitu :

1. Sering datang terlambat dan pulang kerja lebih awal, pekerja yang memiliki ketidakpuasan karyawan akan cenderung untuk memberikan komitmen kerja yang rendah. Membatasi diri dengan rekan kerja dan pulang lebih awal menunjukkan bahwa karyawan tersebut merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja yang ditempati.

2. Menghindari berkeja lebih lama jika tidak dapat upah tambahan, Penolakan terhadap pekerjaan tambahan sering disebabkan oleh perlakuan yang tidak adil terhadap karyawan. Permintaan untuk bekerja lebih keras tanpa kompensasi tambahan sering kali menyebabkan konflik antara perusahaan dan karyawan. Pekerja menolak bekerja lembur tanpa kompensasi sebagai cara untuk menegaskan hak dan tanggung jawab mereka.
3. Melakukan Pekerjaan seminimal mungkin agar terhindar dari pemecatan, Pekerja yang menetapkan batasan minimum dalam pekerjaan mereka bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan demi kesehatan dan kesejahteraan mereka. Langkah ini juga merupakan cara untuk menghindari dampak negatif dari beban kerja yang berlebihan. Pekerja yang merasa terlalu terbebani dengan tugas dan tanggung jawab cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, mungkin mengabaikan tugas-tugas tersebut, dan tidak berusaha memberikan kontribusi lebih.
4. Kurangnya kesempatan untuk belajar dan berkembang di organisasi, kurangnya kepuasan kerja karyawan sering kali mendorong pekerja untuk melakukan *quiet quitting* di mana mereka tetap melaksanakan tugas-tugas rutin namun tanpa semangat untuk mencari peluang baru atau mengembangkan keterampilan mereka, Hal tersebut dapat di karenakan pekerjaan yang monoton dan membosankan.
5. Kurangnya makna dalam pekerjaan, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah cenderung tidak memiliki makna dalam pekerjaannya hal tersebut yang mendorong karyawan untuk melakukan *quiet quitting* dan karyawan yang menerapkan *quiet quitting* itu sendiri memiliki keterlibatan kerja yang rendah atau karyawan tersebut tidak menganggap pekerjaan mereka memiliki makna yang cukup dalam.
6. Kurang minat untuk menghadiri rapat, karyawan yang menerapkan *quiet quitting* merasa di mana mereka mungkin merasa bahwa rapat-rapat tersebut tidak lagi memberikan nilai atau pengaruh yang signifikan terhadap

pekerjaan mereka. Tidak sedikit karyawan menghindari rapat di karenakan dapat menyita waktu istirahat dan dapat menyebabkan kelelahan.

7. Kurangnya semangat dalam berkerja secara maksimal, karyawan yang cenderung memiliki tidak puas dalam berkerja dimana semangat dan dedikasi untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaan mereka mulai merosot. Penyebabnya bisa termasuk beban kerja yang berlebihan atau kurangnya pengakuan atas prestasi mereka. Dampaknya adalah berkurangnya kinerja individu dan tim secara keseluruhan.
8. Kurangnya hubungan terhadap atasan, karyawan mulai merasa tidak dihargai atau didukung dengan baik oleh pimpinan mereka, sehingga mereka cenderung mengurangi keterlibatan aktif dan semangat dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Penyebabnya bisa berasal dari kurangnya komunikasi dan transparansi dalam kepemimpinan atau kurangnya penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Dampaknya termasuk meningkatnya tingkat turnover dan penurunan moral di dalam organisasi.

2.2.4.4 *Quit Quitting* dalam Persepektif Islam

Dalam Al Qur'an sebagaimana firman Allah dalam surah At-taubah ayat 105, yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya: “Dan katakanlah : Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At-taubah : 105)

Ayat di atas menjelaskan apa yang kita kerjakan akan kembali kepada diri kita, dalam *Quiet Quitting* karyawan melakukan penurunan produktivitas untuk menjaga *Work life balance* namun karyawan tersebut secara tidak langsung juga

menerima upah secara minimum sesuai dengan produktivitas kerja yang karyawan tersebut berikan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh *Burnout* terhadap *Quiet Quitting*

Menurut Yeni & Niswati (2012) *burnout* adalah suatu kondisi di mana individu mengalami kelelahan fisik, emosional, serta perubahan sikap dan perilaku, yang ditandai dengan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, kurangnya kepercayaan diri, dan hilangnya motivasi untuk mencapai tujuan pribadi. Hal ini muncul sebagai respons terhadap stres kerja berkepanjangan dan reaksi ketegangan dalam menghadapi stres interpersonal di lingkungan kerja.

Menurut Rizka (2013) Individu yang mengalami gejala stress dengan tingkat atau intens yang tinggi dalam waktu yang tidak sebentar dapat menyebabkan kelelahan baik secara mental ataupun fisik. Menurut Hayati & Fitria (2018) *workload* berdampak negatif pada karyawan dan perusahaan, salah satunya adalah penurunan kinerja. Dimana apabila tingkat stress yang dialami karyawan meningkat, *burnout* berpeluang besar dirasakan oleh karyawan tersebut, yang pada akhirnya akan menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal. Sedangkan Paramita & Hendratmoko (2021) Pemicu faktor dari *intensi turnover* salah satunya adalah *burnout*, yang bisa mengakibatkan kelelahan dan kelesuan. Ketika karyawan menghabiskan waktu, pikiran, dan tenaga untuk bekerja tanpa istirahat yang cukup serta tidak memperoleh pengawasan yang baik, maka kemungkinan mereka mengalami *burnout* dan ingin keluar dari perusahaan menjadi tinggi.

Apabila *Burnout* diketahui meningkatkan *intensi turnover* karyawan, maka terdapat faktor-faktor lain yang dapat menurunkan keinginan karyawan untuk tidak keluar dari perusahaan. Menurut Yikilmaz (2022) *quiet quitting* merupakan perilaku yang diambil sebagai tindakan pencegahan terhadap masalah yang disebabkan oleh berhenti dari pekerjaan meskipun memiliki pandangan yang berbeda-beda, ini adalah bentuk perlindungan karyawan dari *Burnout* dan proses serupa dengan melakukan tingkat produktivitas yang rendah dalam pekerjaan dan menjaga kesejahteraan pada tingkat yang baik dengan menjaga *Work-life Balance*.

Menurut Jason Leverant (2023) Tindakan *quiet quitting* mengacu pada pada karyawan yang melepaskan diri mereka dengan mengurangi pekerjaannya dan secara bertahap menarik diri dari tanggung jawab mereka. Para pekerja ini melakukan pekerjaannya, namun mereka tidak melebihi ekspektasi. Mereka mungkin mulai menunjukkan tanda-tanda seperti penurunan produktivitas, kurangnya antusiasme, berkurangnya interaksi dengan rekan kerja, dan penurunan kinerja secara umum. Apabila karyawan yang terkena *burnout* akan merasakan niat untuk keluar dari pekerjaan (*itensi turnover*) disisi lain maka terdapat karaywan yang merasa ingin mempertahankan pekerjaannya namun membatasi diri dari produktivitas di tempat kerja dengan melakukan tindakan *quiet quitting*.

Menurut Chairiza et al. (2018) menunjukan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *itensi turnover*, dalam penelitian (Paramita & Hendratmoko, 2021) menunjukan bahwa *Burnout* berpengaruh signifikan terhdap *itensi turnover* dan penelitian Agista Ningrum et al. (2024) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap *Itensi turnover* dan penelitian yang di lakukan Effendi (2023) menggunkapkan bahwa *brunout* berpengaruh secara positif terhdap *quiet quitting*.

Adapun terdapat perbedaan antara perilaku karyawan *itensi turnover* dengan *quiet quitting* namun memiliki beberapa faktor-faktor penyebab yang sama sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *burnout* berpengaruh terhadap kenaikan *quiet quitting*.

H1 : Diduga *Burnout* berpengaruh terhadap *Quiet Quitting*

2.3.2 Pengaruh *Workload* terhadap *Quiet Quitting*

Menurut Vanchapo dalam Ulfa et al. (2023) *Workload* merupakan aktivitas yang harus diselesaikan seorang pekerja dalam waktu yang sudah ditetapkan. Ketika karyawan mengalami kesusahan dalam penyelesaian tugas tersebut akan menjadi sebuah *workload* karyawan namun apabila pekerja tersebut dapat menyelesaikan tanpa mengalami kesulitan makan tidak akan menjadi sebuah *workload* karyawan.

Segala bentuk stres pada dasarnya berasal dari kurangnya pemahaman

manusia terhadap batasan dirinya sendiri. Salah satu penyebabnya adalah beban kerja yang berlebihan, ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, atau ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan individu, yang semuanya dapat menyebabkan stres kerja (Safitri, 2020)

Karyawan yang memiliki beban kerja yang berat serta ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya akan memiliki ketidakpuasan kerja yang tinggi, karena jumlah kerja yang ditawarkan tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima oleh pekerja, hal ini menyebabkan karyawan lebih memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*Itensi turnover*). (Agista Ningrum et al., 2024)

Tindakan *Quiet Quitting* mengacu pada karyawan yang melepaskan diri mereka dengan mengurangi pekerjaannya dan secara bertahap menarik diri dari tanggung jawab mereka. Para pekerja ini melakukan pekerjaannya, namun mereka tidak melebihi ekspektasi. Mereka mungkin mulai menunjukkan tanda-tanda seperti penurunan produktivitas, kurangnya antusiasme, berkurangnya interaksi dengan rekan kerja, dan penurunan kinerja secara umum. (Jason Leverant, 2023).

Dalam penelitian Saputro et al. (2020) menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh signifikan terhadap *itensi turnover*, penelitian yang dilakukan oleh Junaidi et al. (2020) menunjukkan *workload* berpengaruh signifikan terhadap *itensi turnover* dan Agista Ningrum et al. (2024) menunjukkan *workload* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *itensi turnover*.

Adapun terdapat perbedaan antara perilaku karyawan *itensi turnover* dengan *Quiet Quitting* namun memiliki beberapa faktor-faktor penyebab yang sama sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *workload* berpengaruh terhadap kenaikan *quiet quitting*.

H2 : Diduga *Workload* berpengaruh terhadap *Quiet Quitting*

2.3.3 Pengaruh Motivasi kerja terhadap *Quiet Quitting*

Motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak, mengarahkan, dan mengatur perilaku mereka. Menurut Lusri & Siagian

(2017) Ini merupakan dorongan batin yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan dan mengatur perilaku mereka. Sedangkan dalam Rustiawan (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi *itensi turnover*; karyawan yang termotivasi lebih mungkin untuk terlibat, puas, berkomitmen terhadap pekerjaan dan mereka dan organisasi.

Tindakan *Quiet Quitting* mengacu pada karyawan yang melepaskan diri mereka dengan mengurangi pekerjaannya dan secara bertahap menarik diri dari tanggung jawab mereka. Para pekerja ini melakukan pekerjaannya, namun mereka tidak melebihi ekspektasi. Mereka mungkin mulai menunjukkan tanda-tanda seperti penurunan produktivitas, kurangnya antusiasme, berkurangnya interaksi dengan rekan kerja, dan penurunan kinerja secara umum. (Jason Leverant, 2023).

Dalam penelitian Sulistyawan & Santosa (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan negatif terhadap *itensi turnover* dimana menunjukkan bahwa semakin baik tinggi motivasi kerja maka semakin rendah *itensi turnover* yang terjadi pada karyawan, dalam penelitian Ramadhani & Erdhianto (2020) Motivasi kerja karyawan dengan turnover intention memiliki hubungan yang negatif terhadap *itensi turnover* dan Amalia & Herminingsih (2020)

Namun apakah motivasi kerja dapat menurunkan *quiet quitting* seperti hipotesis penelitian terdahulu, maka semakin tinggi motivasi kerja semakin rendah *itensi itensi turnover*.

H3 : Diduga Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *Itensi Turnover*

2.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja memediasi *Burnout* terhadap *Quiet Quitting*

Menurut Ibrahim (2019) dalam Irmadela (2023) *burnout* merupakan kondisi psikologis yang berlangsung secara kronis dan merupakan respons terhadap stres yang berasal dari interaksi antar pribadi yang berulang di tempat kerja. Menurut Hayati & Fitria, (2018) menambahkan bahwa kelelahan emosional dan fisik akibat *burnout* berdampak negatif pada karyawan dan perusahaan, terutama dengan menurunnya performa karyawan. Semakin karyawan merasakan gejala stres, semakin menurun kinerja mereka.

Apabila karyawan mengalami karyawan stress yang di sebabkan oleh pekerjaannya tersebut memiliki potensi memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya (*itensi turnover*) dan disisilain karyawan yang bertahan memiliki potensi untuk melakukan tindakan *quiet quitting*. Menurut Jason Leverant (2023) Tindakan *Quiet Quitting* mengacu pada pada karyawan yang melepaskan diri mereka dengan mengurangi pekerjaannya dan secara bertahap menarik diri dari tanggung jawab mereka. Para pekerja ini melakukan pekerjaannya, namun mereka tidak melebihi ekspektasi. Mereka mungkin mulai menunjukkan tanda-tanda seperti penurunan produktivitas, kurangnya antusiasme, berkurangnya interaksi dengan rekan kerja, dan penurunan kinerja secara umum. Sedangkan menurut Sekhar et al. (2013) dalam (Ajabar et al., 2021) Menjelaskan apabila individu atau kelompok memiliki motivasi akan berdampak langsung pada organisasi berupa kinerja meningkat. Karywan dalam perusahaan tersebut akan merasa termotivasi sehingga lebih responsif dalam menyelesaikan tugas tugasnya.

Adapun dalam penelitian sebelumnya menurut penelitian Vitaningdyah & Sumartik (2023) menunjukkan bahwa burnout tidak dapat berpengaruh secara langsung terhadap work achievement melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. dan pada penelinitian Salsabilla et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh burnout terhadap kalangan pekerja kota. Walaupun penelitian terdahulu tidak membahas secara langsung terkait mediasi pengaruh *brunout* terhadap *quiet quitting*, namun apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh *brunout* terhadap *quiet quitting* seperti hipotesis penelitian terdahulu.

H4 : Diduga Motivasi Kerja memediasi pengaruh *Brunout* terhadap *Quiet Quitting*.

2.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja memediasi *Workload* terhadap *Quiet Quitting*

Menurut Priantoro (2017) Apabila *workload* karyawan tiba-tiba meningkat secara signifikan, dapat menyebabkan dampak fisik dan emosional, seperti pusing, mual, dan mudah marah. Namun, jika *workload* tidak seimbang dengan kemampuan karyawan, mereka bisa merasa bosan dan kehilangan kewaspadaan, yang berpotensi membahayakan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas

dengan baik. Menurut Safitri (2020) stress pada dasarnya disebabkan oleh keterbatasan dalam manusia, *workload* menjadi salah satu penyebab dari stress yang di alami karyawan dengan bentuk tugas tugas yang tidak dapat diselesaikan.

Apabila karyawan mengalami karyawan stress yang di sebabkan oleh pekerjaannya tersebut memiliki potensi memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya (*itensi turnover*) dan disisilain karyawan yang bertahan memiliki potensi untuk melakukan tindakan *quiet quitting*. Menurut Jason Leverant (2023) Tindakan *Quiet Quitting* mengacu pada pada karyawan yang melepaskan diri mereka dengan mengurangi pekerjaannya dan secara bertahap menarik diri dari tanggung jawab mereka. Para pekerja ini melakukan pekerjaannya, namun mereka tidak melebihi ekspektasi. Mereka mungkin mulai menunjukkan tanda-tanda seperti penurunan produktivitas, kurangnya antusiasme, berkurangnya interaksi dengan rekan kerja, dan penurunan kinerja secara umum. Sedangkan menurut Sekhar et al. (2013) dalam (Ajabar et al., 2021) Menjelaskan apabila individu atau kelompok memiliki motivasi akan berdampak langsung pada organisasi berupa kinerja meningkat. Karyawan dalam perusahaan tersebut akan merasa termotivasi sehingga lebih responsif dalam menyelesaikan tugas tugasnya.

Dalam penelitian (Maria Rabiatul Hariroh et al., 2022) menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi kerja dapat memediasi pengaruh *workload* terhadap kinerja kerja, dan Salsabilla et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi *workload* terhadap kepuasan kerja. Walaupun penelitian terdahulu tidak membahas secara langsung terkait motivasi kerja mediasi pengaruh *workload* terhadap *quiet quitting*, namun apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh *workload* terhadap *quiet quitting* seperti hipotesis penelitian terdahulu.

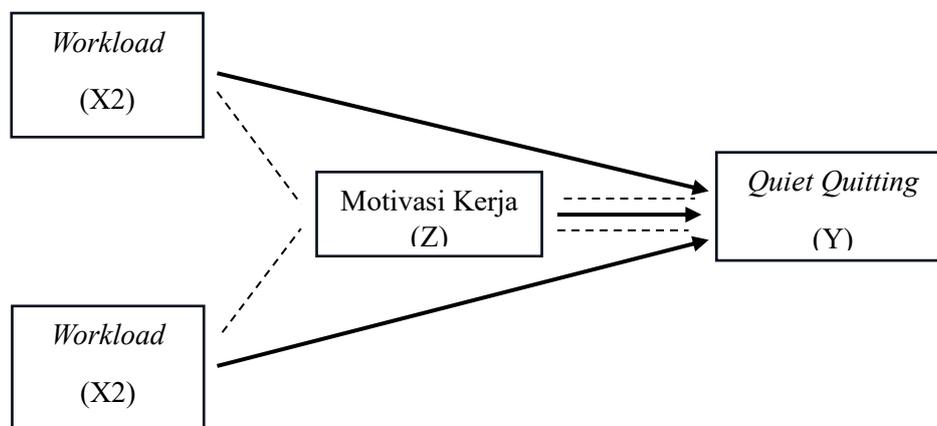
H5 : Diduga Motivasi kerja memediasi *Workload* terhadap *Quiet Quitting*.

2.4 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono, (2014) kerangka konseptual adalah gambaran secara teoritis mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian, baik itu antara variabel independen dan variabel dependen yang akan diamati atau diukur dalam sebuah penelitian.

Dalam Penelitian ini akan diuji pengaruh *Burnout*, *Workload* terhadap *Quit Quitting* di mediasi dengan motivasi kerja. Variabel independent terdiri atas *Burnout*, *Workload*. Variabel dependennya adalah *Quit Quitting* dan variabel mediasi yaitu Motivasi Kerja. Berdasarkan pada hubungan antara variabel-variabel diatas dapat dijabarkan kerangka konsep sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Pada penelitian kuantitatif, hipotesis merupakan dugaan sementara dari jawaban rumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1 : Diduga *Burnout* berpengaruh terhadap *Quiet Quitting*.

H2 : Diduga *Workload* berpengaruh terhadap *Quiet Quitting*.

H3 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Quiet Quitting*.

H4 : Diduga Motivasi Kerja memediasi pengaruh *Burnout* terhadap *Quiet Quitting*.

H5 : Diduga Motivasi Kerja memediasi pengaruh *Workload* terhadap *Quiet Quitting*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan penelitian kuantitatif, Menurut Wiratna Sujarweni (2019) Penelitian Kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (Pengukuran).

Adapun dalam penelitian ini ingin mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu *burnout* dan *workload*, variabel mediasi yaitu motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu *quiet quitting* yang di uji menggunakan alat statistik, Adapun dalam penelitian ini menggunakan hipotesis dengan tipe asosiatif. Pengertian metode asosiatif menurut Sugiyono Sugiyono (2019) adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah Bank Muamalat cabang Surabaya, adapun Bank Muamalat di Surabaya memiliki 3 cabang yaitu cabang Bank Muamalat Darmo yang terletak pada JL.Raya Darmo 81 Surabaya, cabang Bank Muamalat KH.Mas Mansyur yang terletak pada JL.KH.Mas Mansyur 171 Surabaya dan cabang Bank Muamalat Mayjen Sungkono yang terletak pada JL.Mayjen Sungkono No.107 Surabaya.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Wiratna Sujarweni (2019) Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. karyawan bank muamalat cabang Surabaya memiliki karyawan tetap sejumlah kurang lebih 77 Karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Wiratna Sujarweni (2019) Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang di gunakan untuk penelitian. Adapun sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bank muamalat cabang Surabaya.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Adapun teknik sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* dengan teknik *Simpel Random Sampling*. Menurut Wiratna Sujarweni (2019) *Simpel Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Menurut Wiratna Sujarweni (2019) data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi, sumber data yang langsung memeberikan data kepada pengempul data.

Adapun dalam pengumpulan data primer penelitian ini menggunakan kuisioner/angket yang di sebarakan kepada karyawan di bank muamalat cabang surabaya.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Wiratna Sujarweni (2019) data skunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel-artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lainnya. Data skunder dari penelitian ini berupa artikel-artikel,buku dan lainnya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode atau cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan hasil data dalam suatu penelitian. Adapun dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah:

a. Observasi

menurut Wiratna Sujarweni (2019) Observasi adalah pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini untuk melihat tingkah laku karyawan Bank Muamalat Cabang Surabaya.

b. Kuisioner

Menurut Wiratna Sujarweni (2019) Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk di jawab. Kuisioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Wiratna Sujarweni (2019) Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis. Penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk menilai pengukuran sikap, persepsi dan pendapat seseorang maupun kelompok terhadap kejadian dan keadaan sosial, dimana variabel dapat dikembangkan menjadi indikator, dan indikator menjadi dasar dalam pembuatan item-item pernyataan (Supriyanto dan Maharani, 2013:43). Berikut adalah alternatif jawaban yang digunakan dalam kuisioner penelitian adalah:

Tabel 3. 1 Instrumen penelitian

No	Kategori	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju Sekali (SSS)	5

3.8 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel memberikan batasan dan penjelasan mengenai ukuran variabel yang digunakan dalam penelitian. Metode pengukuran sikap yang digunakan dengan skala ordinal, maka variabel yang akan diukur dijabarkan berdasarkan tingkat atau ukuran. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang akan berupa pertanyaan dan pernyataan.

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Burnout</i>	Kelelahan Fisik (<i>Physical Exhaustion</i>)	1.kelelahan dalam kurun waktu yang panjang. 2. Menunjukkan kelelahan fisik seperti sakit kepala. 3. Lebih banyak melakukan kesalahan.	<i>Greenbreg & Baron (2014:24)</i> dalam (Irmadela, 2023)
	Kelelahan Emosional (<i>emotional exhaustion</i>)	1.Merasa cemas dalam berkerja. 2. Mudah putus asa. 3. Merasa tersiksa dalam melaksanakan pekerjaan. 4. mengalami kejenuhan dalam berkerja.	
	Kelelahan mental (<i>mental exhaustion</i>)	1.Mudah curiga terhadap orang lain. 2.Penurunan rasa percaya diri sendiri .	

		<p>3. Menunjukkan sikap agresif dalam bentuk perkataan.</p> <p>4. Menunjukkan sikap agresif dalam bentuk perbuatan.</p> <p>5. Menunjukkan sikap masa bodoh terhadap orang lain.</p>	
	Rendahnya prestasi diri (<i>low of personal accomplishment</i>)	<p>1. Rendahnya motivasi kerja.</p> <p>2. Penurunan rasa percaya diri.</p>	
<i>Workload</i>	Sifat Mental	<p>1. Banyaknya pekerjaan / Kompleksitas Pekerjaan.</p> <p>2. Pekerjaan Cukup Sulit</p>	Hart & Stavelend (198) dalam (Asmadin, 2021)
	Sifat Fisik	1. Aktifitas Fisik dalam Berkerja.	
	Waktu Kerja	<p>1. Besar Keberhasilan Pekerjaan.</p> <p>2. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.</p>	
	<i>Performance Frustration Level</i>	1. Rasa Puas dengan Hasil Pekerjaan.	
	Effort	1. Kerja Keras untuk mencapai performasi.	
Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisiologis	1. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan sandang, memenuhi kebutuhan pangan, memenuhi kebutuhan papan	Menurut Sunyoto (2010) dalam (Jannah, 2021)
	Kebutuhan Keamanan	<p>1. Bekerja untuk mendapatkan jaminan atas kesehatan dan keamanan</p> <p>2. Bekerja untuk Mendapatkan kepastian ekonomi.</p>	
	Kebutuhan Sosial	1. Bekerja untuk berinteraksi orang lain;	

		<p>2. Untuk diterima di lingkungan sekitar;</p> <p>3. Bekerja untuk memperluas jaringan pekerjaan</p>	
	Kebutuhan akan penghargaan	1. Bekerja untuk mencapai prestasi, bekerja untuk mencapai kedudukan tertentu, bekerja untuk mendapat penghargaan diri maupun penghargaan orang lain.	
	5. Kebutuhan untuk merealisasi	<p>1. Bekerja untuk merealisasi potensi diri, Mengembangkan diri.</p> <p>2. Bekerja karena kebanggaan akan tanggung jawab tertentu</p>	
<i>Quiet Quitting</i>	<i>Quiet Quitting</i>	<p>1. Sering datang terlambat dan pulang kerja lebih awal.</p> <p>2. Menghindari berkerja secara lama, jika tidak upah tambahan.</p> <p>3. melakukan pekerjaan seminimal minimal agar terhindar dari pemecatan.</p> <p>4. Kurangnya kesempatan untuk belajar dan berkembang di organisasi saya.</p> <p>5. Kurangnya makna dalam pekerjaan.</p> <p>6. Kurang minat untuk menghadiri rapat.</p> <p>7. Merasa kurang semangat dalam diri saya untuk berkerja maksimal.</p>	(Anand et al., 2023)

		8. Merasa ada perasaan yang kurang kepedulian dari atasan terhadap karyawan.	
--	--	--	--

3.9 Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistikk dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah. Adapun dalam penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis komponen, PLS merupakan metode analisis yang powerful karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. PLS SEM terdapat dua bagian analisis yaitu struktural (struktural model) atau sering disebut inner model dan model pengukuran (measurement model) atau sering disebut outer model. Model struktural atau inner model menunjukkan kekuatan estimasi antar konstruk, sedangkan model pengukuran atau outer model menunjukkan bagaimana indikator merepresentasikan variabel laten untuk diukur

Analisis SEM secara umum dapat dibedakan menjadi Variance Based SEM (VB SEM) dan Covariance Based SEM (CBSEM). Pendekatan PLS-SEM didasarkan pada pergeseran analisis dari pengukuran estimasi parameter model menjadi pengukuran prediksi model yang relevan. PLS-SEM menggunakan algoritma iteratif yang terdiri atas beberapa analisis dengan metode kuadrat terkecil biasa (Ordinary Least Squares). Oleh karena itu, dalam PLS-SEM persoalan identifikasi tidak penting. PLS-SEM justru mampu menangani masalah yang biasanya muncul dalam analisis SEM berbasis kovarian.

Adapun tentang langkah-langkah dalam analisis PLS:

1. Merancang model struktural (*Inner model*)

Perancangan model struktural hubungan antar variabel laten pada PLS didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian.

2. Merancang model pengukuran (*Outer model*)

Perancangan model pengukuran (*outer model*) dalam PLS sangat penting karena terkait dengan apakah indikator bersifat refleksif atau formatif.

3. Mengkonstruksi diagram jalur

Bila mana langkah satu dan dua sudah dilakukan, maka agar hasilnya lebih mudah dipahami, hasil perancangan inner model dan outer model tersebut, selanjutnya dinyatakan dalam bentuk diagram jalur.

4. Konversi diagram Jalur ke dalam Sistem Persamaan

a. *Outer model*

Outer model, yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, disebut juga dengan outer relation atau measurement model, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya. *Outer model* dalam *SEM* terkait dengan pengukuran variabel laten atau konstruk. Ini melibatkan penggunaan indikator atau variabel observasi yang terukur untuk mencerminkan variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung.

b. *Inner Model*

Inner model, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga dengan inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zero means* dan unit varian sama

dengan satu, sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model.

5. Estimasi

Metode pendugaan parameter (estimasi) di dalam PLS adalah metode kuadrat terkecil (*least square methods*). Proses perhitungan dilakukan dengan cara iterasi, dimana iterasi akan berhenti jika telah tercapai kondisi konvergen.

Pendugaan parameter di dalam PLS meliputi 3 hal, yaitu :

- a. *Weight estimate* digunakan untuk menciptakan skor variabel laten.
- b. Estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan antar variabel laten dan estimasi loading antara variabel laten dengan indikatornya.
- c. *Means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

6. Goodnes of fit

1. Outer Model

1. Convergent validity

Dalam haryono (2016) Dalam menentukan *Convergent Validity*, indikator yang mempunyai nilai loading factor $\leq 0,4$ harus dihilangkan, sedangkan yang mempunyai nilai $\geq 0,5$ tetap dipertahankan, dan yang mempunyai nilai lebih dari 0,7 dianggap telah mencapai ambang batas optimal atau titik ideal.

2. Discriminant validity

Membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model, jika square root of average variance extracted (AVE) konstruk

lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki discriminant validity yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0.50.

3. *Composite reliability*

kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki *composite reliability* ≥ 0.7 , walaupun bukan merupakan standar absolut.

4. *Cronbach alpha*

Dalam PLS, uji reliabilitas diperkuat adanya *Cronbach Alpha* dimana konsistensi setiap jawaban diujikan. *Cronbach Alpha* dikatakan baik apabila ≥ 0.6 .

2. *Inner Model*

Goodness of Fit Model diukur menggunakan *R-square* variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi; *Q-Square* predictive relevance untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki predictive relevance; sebaliknya jika nilai *Q-Square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus: $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$ dimana $R_1^2, R_2^2 \dots R_p^2$ adalah *R-square* variabel endogen dalam model persamaan. Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (path analysis). R_m^2

7. **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode resampling bootstrap. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

- Hipoteses statistik untuk outer model adalah:

H0 : $\lambda_i = 0$ lawan

H1 : $\lambda_i \neq 0$

- Hipotesis statistik untuk inner model adalah :

H0 : $\gamma_i = 0$ lawan

H1 : $\gamma_i \neq 0$

Penerapan metode resampling, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (distribution free), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (direkomendasikan sampel minimum 30). Pengujian dilakukan dengan t-test, bilamana diperoleh p-value $\leq 0,05$ (alpha 5 %), maka disimpulkan signifikan, dan sebaliknya. Bilamana hasil pengujian hipotesis pada outer model signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrumen pengukur variabel laten. Sedangkan bilamana hasil pengujian pada inner model adalah signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten terhadap variabel laten lainnya.

Indirect effect (pengaruh tidak langsung). Analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). kriteria analisis direct effect adalah sebagai berikut:

1) Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

- Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat/naik.
- Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen menurun.

2) Nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*)

- Jika nilai *P-Value* < 0,05, maka signifikan

- Jika nilai *P-Value* > 0,05, maka tidak signifikan

Analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). kriteria analisis indirect effect adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *P-Values* <0,05, maka signifikan. Artinya variable mediator,memediasi pengaruh suatu variable eksogen terhadap suatu variable endogen. Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung.
2. Jika nilai *P-Values* >0,05, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

A. Gambaran Umum Perusahaan

PT Bank Muamalat Indonesia, adalah bank syariah swasta pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip Syariah dalam menjalankan operasionalnya, PT. Bank Muamalat Indonesia memulai perjalanya bisnisnya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412 H dan mulai beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H. Adapun pendirian Bank Syariah pertama di Indonesia ini didirikan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cadikiawan Muslim Indonesia (ICMI), dan pengusaha muslim.

Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dengan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti sukuk subordinasi Mudharabah, Asuransi syariah (Asuransi Tafakul), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan *Multifinae* syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan baru di Indonesia. Selain itu, produk Share-e yang di luncurkan merupakan tabungan instan pertama di Indonesia, Produk Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan pada tahun 2011 tersebut mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, mobile banking, ATM, dan cash management. Seluruh produk-produk tersebut menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan syariah.

Seiring dengan kapasitas Bank yang semakin besar dan diakui, Bank Muamalat Indonesia (BMI) terus memperluas jaringan kantor cabangnya, tidak hanya di seluruh Indonesia, tetapi juga di luar negeri. Pada tahun 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia, menjadikannya bank pertama dan satu-satunya dari Indonesia yang mewujudkan ekspansi bisnis di

Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki 239 kantor layanan, termasuk satu kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank didukung oleh 568 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, serta 51 unit mobil keliling.

Bank Muamalat Indonesia juga melakukan branding pada logo Bank untuk meningkatkan kesadaran terhadap citra sebagai Bank Syariah yang Islami, Modern, dan Profesional. Bank terus meraih berbagai pencapaian dan prestasi yang diakui baik secara nasional maupun internasional. Kini, dalam memberikan layanan terbaiknya, BMI beroperasi bersama beberapa entitas asosiasi dan afiliasinya yaitu Al-Ijarah Indonesia Finance (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, DPLK Muamalat yang menyediakan layanan dana pensiun melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan, Muamalat Institute yang mengembangkan, mensosialisasikan, dan memberikan pendidikan mengenai sistem ekonomi syariah kepada masyarakat, serta Baitulmaal Muamalat yang menyalurkan dana zakat, infak, dan sedekah.

B. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia

1. Visi Bank Muamalat Indonesia

“The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence”

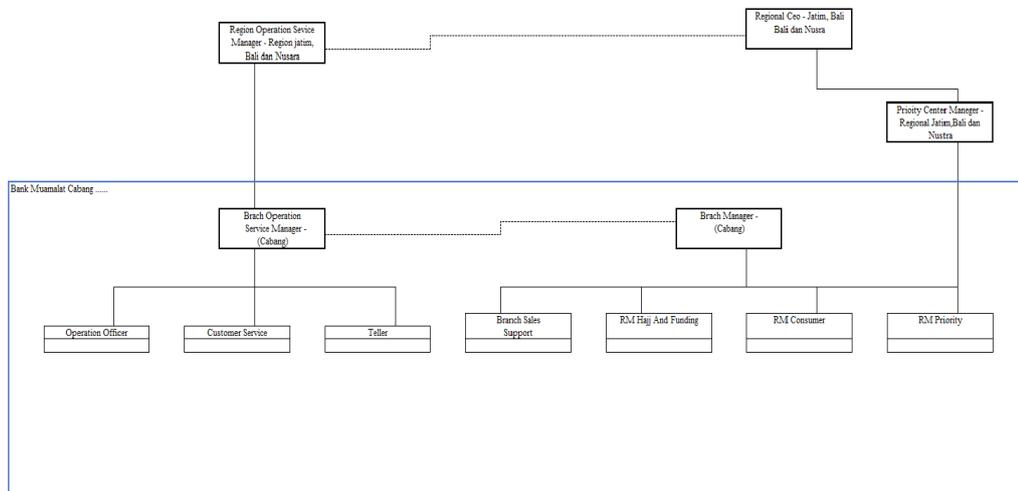
2. Misi Bank Muamalat Indonesia

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

C. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi setiap Bank Muamalat Cabang Surabaya seperti berikut:

Gambar 4. 1
Struktur Perusahaan



Sumber : Bank Muamalat Cabang Surabaya

Keterangan :

————— : Garis Instruksi

----- : Garis Instruksi

Keterangan tabel :

- 1) Brach Manager
- 2) Brach Sales Support
- 3) RM Hajj & Funding
- 4) RM Consumer
- 5) RM Priority
- 6) Brach Operation Service Maneger
- 7) Operation Office
- 8) Customer Service
- 9) Teller

4.1.2 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT bank muamalat cabang surabay. Berikut merupakan deskripsi mengenai jumlah data responden dan identitas responden dalam penelitian ini :

Tabel 4.1

Jumlah Karyawan

No	Keterangan	Jumlah Karyawan	Presentase
1	Cabang KH Mansyur (KCU dan KCP)	24	32%
2	Cabang Darmo (KCU dan KCP)	33	42%
3	Cabang Sungkono (KCU dan KCP)	20	26%
Total		77	100%

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2024)

Tabel 4.2

Data Sampel Penelitian

No	keterangan	Mengisi	Jumlah
1	Jumlah kuisoner yang disebar	77	100%
2	Jumlah kuesioner yang kembali	59	76,6%
3	Jumlah kuisoner yang tidak kembali	18	24,5%

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2024)

Adapun dalam penelitian ini, terdapat 59 responden yang menjawab kuisoner yang telah disebar dan terdapat 18 kuisoner yang tidak di isi oleh karyawan Bank Muamalat Cabang Surabaya, terdiri dari karyawan cabang Mas Mansyur, Cabang Darmo dan Cabang Mayjend Sungkono. Berdasarkan hasil kuisoner penelitian yang sudah di sebar, berikut gambaran umum karakteristik responden:

- a. Karakteristik Responden :

Tabel 4.3
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Banyak Responden	Presentase
Laki - Laki	33	58,9%
Perempuan	23	41,1%
Total	59	100%
Usia		
< 20 Tahun	1	1,8%
20-25 Tahun	15	26,8%
26-30 Tahun	18	
31-40 Tahun	9	32,1%
> 40 Tahun	16	12,5%
Total	59	100%
Masa Kerja		
< 1Tahun	4	7,1%
1-2 Tahun	11	19,6%
3-4 Tahun	9	16,1%
> 4 Tahun	35	57%
Total	59	100%
Pendidikan		
SMA	1	1%
Sarjana	48	98%
Dilpoma D4	1	1%

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sejumlah 33 atau 58,9% sedangkan jumlah karyawan perempuan sejumlah 23 atau 41,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya jumlah responden laki-laki lebih banyak di bandingkan perempuan dengan jumlah 33 atau 58,9%.

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia kurang dari 20 tahun sejumlah 1 atau 1,8%, jumlah responden yang berusia 20 – 25 tahun sejumlah 15 atau 26,8%, sedangkan jumlah responden yang berusia 31 – 40 tahun sejumlah 9 atau 16.1% dan responden yang berusia lebih dari 40 tahun sejumlah 7 atau 12,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya mayoritas usia responden berusia 20 – 25 tahun.

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sejumlah 4 orang atau 7,1%, jumlah

responden yang memiliki masa kerja 1 – 2 tahun sejumlah 11 19,6%, sedangkan jumlah responden yang memiliki masa kerja selama 3 – 4 tahun sejumlah 9 atau 16.1% dan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun sejumlah 32 atau 57%. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya responden mayoritas karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun.

Berdasarkan tabel di 4.1 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan sarjana dan diploma sejumlah 55 responden.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Adapun dalam penelitian ini menggunakan *Skala likert* dimana dalam nya terdapat pertanyaan – pertanyaan yang telah di susun sesuai bobot atau skor yang sudah di tentukan, Terdapat 5 indikator yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu:

A. Variabel Burnout

Tabel 4. 4

Deskripsi Variabel Burnout

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	6	10,2%	13	22%	21	35,6%	14	23,7%	5	8,5%	2,98
X1.2	9	15,3%	27	45,8%	17	28,8%	5	8,5%	1	1,7%	2,35
X1.3	23	39%	21	35,6%	9	15,3%	5	8,5%	1	1,7%	1,98
X1.4	16	27,1%	23	39%	14	23,7%	4	6,8%	2	3,4%	2,20
X1.5	28	47,5%	19	33,9%	10	16,9%	1	1,7%	0	0%	1,72
X1.6	33	55,9%	14	23,7%	9	15,3%	1	1,7%	2	3,4%	1,72
X1.7	14	23,7%	22	37,3%	13	22%	8	13,6%	2	3,4%	2,35
X1.8	21	35,6%	20	33,9%	13	22%	4	6,8%	1	1,7%	2,05
X1.9	29	49,2%	19	32,2%	9	15,3%	0	0%	2	3,4%	1,76
X1.10	19	32,2%	20	33,9%	15	25,4%	5	8,5%	0	0%	2,10
X1.11	15	25,4%	23	39%	16	27,1%	4	6,8%	1	1,7%	2,20
X1.12	30	50,8%	15	25,4%	12	20,3%	1	1,7%	1	1,7%	1,77
X1.13	33	55,9%	13	22%	9	15,3%	3	5,1%	1	1,7%	1,74
X1.14	28	47,5%	17	28,8%	10	16,9%	2	3,4%	2	3,4%	1,8

X1.15	22	37,3%	20	33,9%	13	22%	3	5,1%	1	1,7%	2
-------	----	-------	----	-------	----	-----	---	------	---	------	---

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan nilai presentase dari total skor jawaban yang di pilih oleh responden sesuai skor atau bobotnya dan menunjukkan nilai rata-rata frekuensi (*Mean*) dari variable *Burnout*. Adapun Item X1.1 menjelaskan terkait kelelahan dalam kurun waktu yang Panjang setelah berkerja menunjukkan bahwa sebanyak 21 responden menjawab RR atau Netral. Item X1.2 menjelaskan terkait kelelahan fisik seperti sakit kepala setelah berkerja menunjukan bahwa sebanyak 27 responden menjawab TS atau tidak setuju. Item X1.3 menjelaskan terkait melakukan banyak kesalahan di tempat kerja menunjukan bahwa sebanyak 23 responden STS sangat tidak setuju. Item X1.4 menjelaskan terkait merasa cemas dalam berkerja menunjukan bahwa sebanyak 23 responden menjawab TS atau tidak setuju. Item X1.5 menjelaskan terkait merasa mudah putus asa dalam melakukan sesuatu menunjukan bahwa sebanyak 28 responden menjawab STS atau sangat tidak setuju. Item X1.6 menjelaskan terkait merasa tersiksa dalam melakukan sesuatu menunjukan bahwa sebanyak 33 responden menjawab STS atau sangat tidak setuju. Item X1.7 menjelaskan terkait merasa jenuh dalam berkerja menunjukan bahwa sebanyak 22 responden menjawab TS atau tidak setuju.

Item X1.8 menjelaskan terkait merasa mudah curiga terhadap orang lain menunjukan bahwa sebanyak 21 responden menjawab STS atau sangat tidak setuju. Item X1.9 menjelaskan terkait menunjukan sikap sinis terhadap orang lain menunjukan bahwa sebanyak 29 orang menjawab STS atau sangat tidak setuju . Item X1.10 menjelaskan terkait menunjukan sikap agresif dalam bentuk perkataan menunjukan bahwa sebanyak 20 responden menjawab TS atau tidak setuju. Item X1.11 menjelaskan terkait sikap agresif dalam bentuk perbuatan menunjukan bahwa sebanyak 23 orang menjawab TS atau tidak setuju. Item X1.12 menjelaskan terkait menunjukan sikap tidak peduli terhadap orang lain menunjukan bahwa sebanyak 30 responden menjawab STS atau sangat tidak setuju. Item X1.13 menjelaskan terkait menyakiti diri sendiri menunjukan bahwa sebanyak 38

karyawan menjawab STS atau sangat tidak setuju. Item X1.14 menjelaskan terkait tidak ada motivasi dalam berkeja menunjukkan bahwa sebanyak 28 responden menjawab STS atau sangat tidak setuju. Item X1.15 menjelaskan terkait adanya penurunan rasa percaya diri menunjukkan sebanyak 22 responden menjawab STS atau sangat tidak setuju.

Adapun dari tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa item X1.5 dan X1.6 memiliki nilai rata rata terendah dengan pertanyaan yaitu mudah putus asa dalam melakukan sesuatu dengan nilai 1,72 dan merasa tersiksa dalam melakukan pekerjaan pekerjaan dengan nilai rata rata 1,72 . Sedangkan item X1.1 memiliki nilai rata rata tertinggi dengan pernyataan yaitu merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang setelah berkerja dengan nilai rata rata 2,98

B. Variabel Workload

Tabel 4.5

Deskripsi Variabel Workload

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	4	6,8%	13	22%	22	37,3%	12	20,3%	6	13,6%	3,11
X2.2	6	10,2%	26	44,1%	22	37,3%	5	8,5%	0	0%	2,44
X2.3	16	27,1%	25	42,4%	12	20,3%	5	8,5%	1	1,7%	2,15
X2.4	4	6,8%	5	8,5%	19	32,2%	20	33,9%	11	18,6%	3,49
X2.5	7	11,9%	20	33,9%	25	42,4%	3	5,1%	4	6,8%	2,61
X2.6	17	28,8%	17	28,8%	20	33,9%	3	5,1%	2	3,4%	2,25
X2.7	5	8,5%	6	10,2%	16	27,1%	25	42,4%	7	11,9%	3,38

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan nilai presentase dari total skor jawaban yang di pilih oleh responden sesuai skor atau bobotnya dan menunjukkan nilai rata-rata frekuensi (*Mean*) dari variable *Workload*. Adapun Item X2.1 menjelaskan terkait pekerjaan yang dilakukan cukup banyak menunjukkan bahwa sebanyak 22 responden menjawab N atau netral. Item X2.2 menjelaskan terkait pekerjaan yang dilakukan sangat sulit menunjukkan bahwa sebanyak 26 karyawan

menjawab TS atau tidak setuju. Item X2.3 menjelaskan terkait pekerjaan memerlukan aktifitas yang berat menunjukkan bahwa sebanyak 25 karyawan menjawab TS tidak setuju. Item X2.4 menjelaskan terkait menuntut kecepatan tinggi dalam penyelesaiannya menunjukkan bahwa sebanyak 20 karyawan menjawab S atau setuju. Item X2.5 menjelaskan terkait tidak memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat menunjukkan bahwa sebanyak 25 responden menjawab N atau Netral. Item X2.6 menjelaskan terkait tidak merasa senang dan puas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan menunjukkan bahwa sebanyak 20 responden menjawab N atau netral. Item X2.7 menjelaskan terkait menuntut adanya usaha keras untuk menyelesaikannya menunjukkan bahwa sebanyak 25 responden menjawab S atau setuju.

Adapun dari tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa item X2.3 memiliki nilai rata rata terendah dengan pertanyaan yaitu pekerjaan saya memerlukan adanya aktifitas fisik yang berat dengan nilai rata rata 2,15 dapat disimpulkan bahwa responden merasa tidak memerlukan aktifitas fisik yang berat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan item X2.4 memiliki nilai rata rata tertinggi dengan pertanyaan yaitu pekerjaan saya menuntut kecepatan tinggi dalam penyelesaiannya dengan nilai rata rata 3,49 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa terdapat tuntunan berkerja dengan cepat dalam penyelesaian pekerjaannya atau tugas tugas yang diberikan.

C. Variabel Quiet Quitting

Tabel 4.6

Deskripsi Variabel Quiet Quitting

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	35	59,3%	13	22%	7	11,9%	3	5,1%	1	1,7%	1,67
Y2	15	25,4%	16	27,1%	14	23,7%	8	13,6%	6	10,2%	2,55
Y3	23	40,7%	19	32,2%	11	18,6%	3	5,1%	2	3,4%	1,98
Y4	10	16,9%	18	30,5%	18	30,5%	9	15,3%	4	6,8%	2,64
Y5	13	22%	22	37,3%	18	30,5%	4	6,8%	2	3,4%	2,32

Y6	15	25,4%	24	40,7%	14	23,7%	4	6,8%	2	3,4%	2,22
Y7	15	25,4%	19	32,2%	17	28,8%	4	6,8%	4	6,8%	2,37
Y8	15	25,4%	21	35,6%	16	27,1%	5	8,5%	2	3,4%	2,28

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan nilai presentase dari total skor jawaban yang di pilih oleh responden sesuai skor atau bobotnya dan menunjukkan nilai rata-rata frekuensi (*Mean*) dari variable *Quiet Quitting*. Adapun Item Y1 menjelaskan terkait sering terlambat dan pulang kerja lebih awal menunjukkan bahwa sebanyak 35 responden menjawab STS atau sangat tidak setuju. Item Y2 menjelaskan terkait menghindari berkerja lebih lama jika tidak ada upah tambahan menunjukkan bahwa sebanyak 16 responden menjawab TS atau tidak setuju. Item Y3 menjelaskan terkait melakukan pekerjaan seminimal mungkin agar tidak di pecat menunjukkan bahwa terdapat 24 responden menjawab STS atau sangat tidak setuju. Item Y4 menjelaskan terkait kurang ada kesempatan untuk belajar dan berkembang di organisasi ini menunjukkan bahwa terdapat 18 responden menjawab R atau netral. Item Y5 menjelaskan kurangnya makna dalam bekerja menunjukkan bahwa terdapat 22 responden menjawab TS atau tidak setuju. Item Y6 menjelaskan terkait kurangnya minat menghadiri rapat menunjukkan bahwa terdapat 24 responden menjawab TS atau tidak setuju. Item Y7 menjelaskan terkait merasa kurang semangat untuk berkerja di luar batasan dan lebih keras lagi menunjukkan bahwa terdapat 19 responden menjawab TS atau tidak setuju. Item Y8 menjelaskan terkait merasa kurangnya kepedulian dari atasan saya menunjukkan bahwa terdapat 21 responden menjawab TS atau tidak setuju.

Adapun dari tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa setiap item memiliki nilai rata rata di bawah 3 dan item Y1 memiliki nilai rata rata terendah dengan pertanyaan yaitu saya sering terlambat dan pulang lebih awal dengan nilai rata rata 1,67 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menaati peraturan jam kerja yang sudah ditetapkan.

D. Variabel Motivasi kerja

Tabel 4.7

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Item	STS		TS		RR		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1	3	5,1%	1	1,7%	12	20,3%	18	30,5%	25	42,4%	4,03
Z2	1	1,7%	2	3,4%	7	11,9%	20	33,9%	29	49,2%	4,25
Z3	2	3,4%	0	0%	8	13,6%	23	39%	26	44,1%	4,20
Z4	2	3,4%	2	3,4%	6	10,2%	20	33,9%	29	49,2%	4,22
Z5	2	3,4%	3	5,1%	8	13,6%	18	30,5%	28	47,5%	4,13
Z6	1	1,7%	2	3,4%	10	16,9%	24	40,7%	22	37,3%	4,08
Z7	6	10,2%	5	8,5%	20	33,9%	16	27,1%	12	20,3%	3,38
Z8	1	1,7%	2	3,4%	12	20,3%	15	25,4%	29	49,2%	4,16
Z9	3	5,1%	1	1,7%	19	32,2%	19	32,2%	17	28,8%	3,77

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan nilai presentase dari total skor jawaban yang di pilih oleh responden sesuai skor atau bobotnya dan menunjukkan nilai rata-rata frekuensi (*Mean*) dari variable Motvasi Kerja. Adapun Item Z1 menjelaskan terkait berkerja untuk memenuhi kebutuhan sehari hari menunjukkan bahwa terdapat 25 responden menjawab STS atau sangat setuju sekali. Item Z2 menjelaskan terkait memiliki lingkungan kerja yang bersih menunjukkan bahwa terdapat 20 responden menjawab STS atau sangat setuju sekali. Item Z3 menjelaskan terkait lingkungan kerja yang aman menunjukkan bahwa terdapat 26 responden menjawab STS atau sangat setuju sekali. Item Z4 menjelaskan terkait berkerja untuk memperluas jaringan pekerjaan menunjukkan bahwa terdapat 29 responden menjawab STS atau sangat setuju sekali. Item Z5 menjelaskan terkait memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja menunjukkan bahwa terdapat 28 responden menjawab STS atau sangat setuju sekali. Item Z6 menjelaskan terkait memiliki komunikasi yang baik dengan atasan menunjukkan bahwa terdapat 22 responden menjawab STS atau sangat setuju sekali. Item Z7 menjelaskan terkait

berkerja untuk mendapatkan jabatan tertentu menunjukkan bahwa terdapat 20 responden menjawab N atau netral. Item Z8 menjelaskan terkait meningkatkan potensi diri sendiri menunjukkan bahwa terdapat 29 responden menjawab STS atau sangat setuju sekali. Item Z9 menjelaskan terkait merasa bangga jika mendapatkan tanggung jawab pekerjaan lebih besar menunjukkan bahwa terdapat 19 responden yang menjawab S atau setuju dan 19 responden lainnya menjawab N atau netral.

Adapun dari tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa item Z7 memiliki nilai rata rata terendah dengan pertanyaan yaitu saya berkerja untuk mendapatkan jabatan tertentu dengan nilai rata rata 3,38 dan item Z2 mendapatkan nilai rata rata tertinggi dengan pertanyaan yaitu saya memiliki lingkungan kerja yang bersih dengan nilai rata rata 4,25 yang berarti dapat disimpulkan responden merasa sangat senang atas lingkungan kerja yang cukup bersih.

4.2 Analisa Data

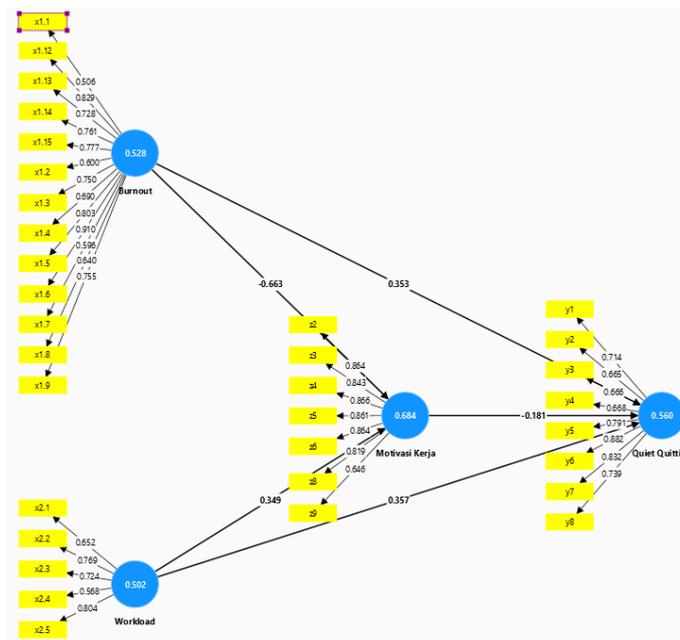
Adapun setelah mendapatkan data jawaban responden dari penyebaran kuisioner yang telah dilakukan oleh peneliti maka selanjutnya diperlukanya analisa data dengan menggunakan SmartPLS untuk menguji *Burnout* dan *Workload* terhadap *Quiet Quitting* dimediasi oleh Motivasi Kerja. Pengukuran dalam SmartPLS terdiri dari pengujian *Outer model* dan *Inner model*, sebagai berikut:

4.2.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas data dengan melakukan beberapa tahap pengujian yaitu *convogent validity* dan *discriminant validity*. Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu *Burnout*, *Workload*, *Quiet Quitting* dan Motivasi Kerja. Berikut adalah hasil gambar dari evaluasi *outer model*:

Gambar 4. 2

Outer Weight sesudah di filter



Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2024)

Dalam gambar 4.1 diatas dari pengukuran skor outer loading di bawah dari 0,5 sebanyak 2 item pernyataan dari variable *Burnout*, 2 item pernyataan dari variable *Workload* dan 2 item pernyataan dari variable motivasi kerja. Berikut hasil analisis dari pengukuran *outer model*.

4.2.2 Uji Model Pengukuran (Outer Model)

4.2.2.1 Uji Validitas

1. Validitas Konvorgen (*Convergent Validity*)

Dalam haryono (2016) Dalam menentukan *Convergent Validity*, indikator yang mempunyai nilai loading factor $\leq 0,4$ harus dihilangkan, sedangkan yang mempunyai nilai $\geq 0,5$ tetap dipertahankan, dan yang mempunyai nilai lebih dari 0,7 dianggap telah mencapai ambang batas optimal atau titik ideal. Hasil nilai ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian outer loading pada pengukuran PLS-SEM Algorithm. Berikut adalah hasil uji convergent validity:

Tabel 4.8

Convergent Validity (Outer Loading)

Item	<i>Burnout</i>	<i>Workload</i>	Motivasi kerja	<i>Quiet Quitting</i>
x1.10	0.506			
x1.12	0.829			
x1.13	0.728			
x1.14	0.761			
x1.15	0.777			
x1.2	0.600			
x1.3	0.750			
x1.4	0.690			
x1.5	0.803			
x1.6	0.910			
x1.7	0.596			
x1.8	0.640			
x1.9	0.755			
x2.1				0.652
x2.2				0.769
x2.3				0.724
x2.4				0.568
x2.5				0.804
y1			0.714	
y2			0.665	
y3			0.666	
y4			0.668	
y5			0.791	
y6			0.882	
y7			0.832	
y8			0.739	
z2		0.864		
z3		0.843		
z4		0.866		
z5		0.861		
z6		0.864		
z8		0.819		
z9		0.646		

Sumber: Data Primer yang diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa masing-masing indikator banyak memiliki nilai *outer loading* diatas $> 0,70$, namun terdapat beberapa item yang memiliki nilai $< 0,70$.

2. Validitas Diskriminan

Discriminan validity dapat di ketahui dengan membandingkan cross loading, apabila perolehan nilai *cross loadings* untuk masing-masing indikator lebih tinggi

dibandingkan nilai dari variable lainya maka hal ini bermakna bahwa variable tersebut valid. Berikut analisis discriminan *validity*.

Tabel 4.9
Cross Loading

Item	<i>Burnout</i>	<i>Workload</i>	Motivasi kerja	<i>Quiet Quitting</i>
x1.10	0.506	0.492	-0.240	0.293
x1.12	0.829	0.478	-0.377	0.586
x1.13	0.728	0.519	-0.179	0.482
x1.14	0.761	0.483	-0.444	0.737
x1.15	0.777	0.497	-0.260	0.563
x1.2	0.600	0.410	-0.359	0.306
x1.3	0.750	0.372	-0.443	0.308
x1.4	0.690	0.523	-0.336	0.409
x1.5	0.803	0.379	-0.427	0.381
x1.6	0.910	0.489	-0.405	0.592
x1.7	0.596	0.506	-0.110	0.472
x1.8	0.640	0.530	-0.280	0.406
x1.9	0.755	0.505	-0.134	0.482
x2.1	0.248	0.652	0.068	0.310
x2.2	0.580	0.769	-0.206	0.446
x2.3	0.605	0.724	-0.137	0.469
x2.4	0.145	0.568	0.298	0.202
x2.5	0.490	0.804	-0.037	0.549
y1	0.519	0.480	-0.279	0.714
y2	0.463	0.450	-0.156	0.665
y3	0.589	0.375	-0.272	0.666
y4	0.282	0.372	-0.123	0.668
y5	0.508	0.505	-0.249	0.791
y6	0.541	0.489	-0.425	0.882
y7	0.504	0.514	-0.213	0.832
y8	0.497	0.386	-0.391	0.739
z2	-0.389	-0.078	0.864	-0.273
z3	-0.286	0.070	0.843	-0.154
z4	-0.362	-0.097	0.866	-0.384
z5	-0.553	-0.150	0.861	-0.359
z6	-0.331	-0.120	0.864	-0.366
z8	-0.304	0.000	0.819	-0.305
z9	-0.128	-0.004	0.646	-0.185

Sumber: Data Primer yang diolah oleh peneliti (2024)

Dari tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa hasil nilai cross loading setiap masing-masing indikator lebih tinggi dibandingkan nilai variable lainya, maka dapat disimpulkan bahwa variable dalam penelitian ini valid atau memiliki validitas diskiriman.

3. *Average Variance Extraced (AVE)*

Validity dapat dilihat melalui hasil nilai dari *Average variant Extraced (AVE)* Dimana untuk memastikan *Discriminant Validity* nilai dari AVE harus lebih dari 0,5. Hasil pengujian validitas konven berdasarkan nilai ave dapat diliat pada tabel 4 Berikut adalah tabel nilai AVE.

Tabel 4.10

Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extraced	Keterangan
Burnout (X1)	0.528	Reliabel
Workload (X2)	0.502	Reliabel
Quiet Quitting (Y)	0.560	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.684	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah oleh peneliti (2024)

Dari table 4.11 menunjukkan bahwa nilai item atau variable mempunyai nilai AVE lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa semua variable telah berhasil diuji validitas konvergenya dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

1. Composite Reliabilitas

Dalam melihat nilai reliabilitas maka perlu untuk melihat nilai *Cronbach Alpha* dan *composite reliability*, pada *composite reliability* setiap variable yang memiliki nilai lebih besar dari 0,7 maka instrumen penelitian memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Berikut hasil analisis Composite Relaiabilitas:

Tabel 4. 11

Composite Reability

Item	Composite reliability	Keterangan
X1	0.923	Reliabel
X2	0.832	Reliabel
Y	0.910	Reliabel
Z	0.937	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah oleh peneliti (2024)

Dari tabel 4.10 diketahui bahwasanya nilai Composite reliability X1 sebesar 0,923, X2 memiliki nilai sebesar 0,832 sedangkan Y sebesar 0.910 dan nilai dari Z sebesar 0,937. Berdasarkan hasil yang di dapat menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai > 0,7 sehingga penelitian ini dianggap reliabel.

2. Cronbach Alpha

Pada Cronbac'h Alph setiap variable yang memiliki nilai lebih tinggi di bandingkan 0,6 maka dapat dikatan reabilitas, Berikut hasil analisis Cronbac'h Alph:

Tabel 4.12

Cronbach's alpha

Item	Cronbach's alpha	Keterangan
X1	0.923	Reliabel
X2	0.766	Reliabel
Y	0.866	Reliabel
Z	0.923	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah oleh peneliti (2024)

Dari tabel 4.13 diketahui bahwasanya nilai Cronbach's alpha X1 sebesar 0,923 niali dari sebesar X2 0,766 nilai dari sebesar Y sebesar 0.866 dan nilai dari Z sebesar 0,923. Berdasarkan hasil yang di dapat menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai > 0,6 sehingga penelitian ini dianggap reliabel.

4.2.3 Uji Model Struktual (*Inner Model*)

Adapun R-square merupakan prediksi suatu model yang memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam Menentukan Kriteria nilai R-Square yaitu 0.75 menggambarkan substansial/kuat, 0.50 menggambarkan moderate/sedang, 0.25 menggambarkan lemah/buruk.

Tabel 4.13

Nilai R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted	Keterangan
Z	0.235	0.235	Lemah

Y	0.515	0.488	Lemah
---	-------	-------	-------

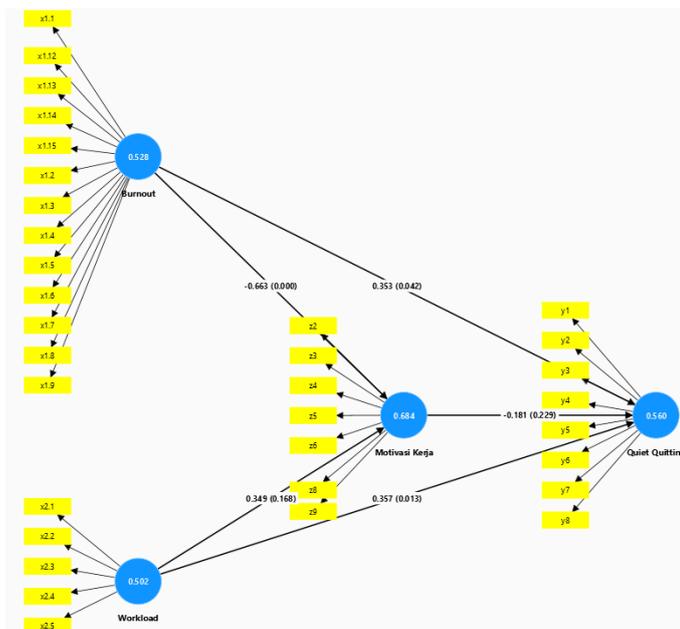
Sumber : Data Primer yang diolah oleh peneliti (2024)

Dari tabel 4.14 diatas R-square adjusted dari variable motivasi kerja (Z) sebesar 0.238, hal tersebut menunjukkan bahwa variable *burnout* dan *workload* mampu menjelaskan variable motivasi kerja sebesar 23,5% maka dapat disimpulkan bahwa model diaggap lemah. Sedangkan nilai R-square adjusted dari variable *quiet quitting* (Y) sebesar 0.488, hal tersebut menunjukkan bahwa variable *burnout*, *workload* dan motivasi kerja mampu menjelaskan variable motivasi kerja sebesar 48,8% maka dapat disimpulkan bahwa model diaggap lemah.

4.2.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode resampling bootstrap, uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk menjawab hipotesa atau praduga yang sudah muncul dalam penelitian ini. Pengukuran path coefficient, Pengujian dilakukan dengan t-test apabila diperoleh p-value $\leq 0,05$ (alpha 5 %) dan nilai tstatistik $>$ t-tabel dengan nilai alpha (5%) yaitu sebesar 1,96, Berikut hasil path coefficient.

Gambar 4.3
Path Coefficient



Sumber : Data Primer yang diolah oleh peneliti (2024)

Tabel 4.14

Nilai Dirrect Effect

Item	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standar Deviasi (STDEV)</i>	<i>T Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P Value</i>
Burnout -> Quiet Quitting	0.353	0.344	0.174	2.036	0.042
Workload -> Quiet Quitting	0.357	0.354	0.144	2.476	0.013
Motivasi Kerja -> Quiet Quitting	-0.181	-0.213	0.151	1.202	0.229

Sumber : Data Primer yang diolah oleh peneliti (2024)

Merujuk pada hasil pengujian hipotesis melalui Smart PLS versi 4 diketahui :

H1: *Burnout* (X1) berpengaruh terhadap *Quiet Quitting* (Y)

Berdasarkan Tabel 4.15 pengaruh *burnout* terhadap *quiet quitting* dapat dilihat melalui nilai *p-value* sebesar $0,42 < 0,50$, yang menunjukkan *burnout* berpengaruh terhadap *quiet quitting*, hal tersebut juga dapat di lihat melalui nilai t statistik sebesar $2.036 > 1,96$. Sehingga H1 diterima.

H2: *Workload* (X1) berpengaruh terhadap *Quiet Quitting* (Y)

Berdasarkan Tabel 4.15 pengaruh *workload* terhadap *quiet quitting* dapat dilihat melalui nilai *p-value* sebesar $0,13 < 0,50$, yang menunjukkan *burnout* berpengaruh terhadap *quiet quitting*, hal tersebut juga dapat di lihat melalui nilai t statistik sebesar $2.476 > 1,96$. Sehingga H2 diterima.

H3: Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap *Quiet Quitting* (Y)

Berdasarkan Tabel 4.15 pengaruh motivasi kerja terhadap *quiet quitting* dapat dilihat melalui nilai *p-value* sebesar $0,229 > 0,50$, yang menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap *quiet quitting*, hal tersebut juga dapat di lihat melalui nilai t statistik sebesar $1.202 < 1,96$. Sehingga H3 ditolak.

Tabel 4.15

Nilai Indirrect Effect

Item	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standar Deviasi (STDEV)</i>	<i>T Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P Value</i>
Burnout -> Motivasi Kerja -> Quiet Quitting	0.120	0.137	0.097	1.234	0.217
Workload -> Motivasi Kerja -> Quiet Quitting	-0.063	-0.034	0.056	1.126	0.294

Sumber : Data Primer yang diolah oleh peneliti (2024)

Merujuk pada hasil pengujian hipotesis melalui Smart PLS versi 4 diketahui :

H4: Motivasi Kerja (Z) memediasi *Burnout* (X1) terhadap *Quiet Quitting* (Y)

Berdasarkan Tabel 4.16 pengaruh *burnout* terhadap *quiet quitting* melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi dapat dilihat melalui nilai *p-value* sebesar $0,217 > 0,50$, yang menunjukkan motivasi kerja tidak dapat memediasi *burnout* terhadap *quiet quitting*, hal tersebut juga dapat di lihat melalui nilai t statistik sebesar $1.234 < 1,96$. Sehingga H4 ditolak.

H5: Motivasi Kerja (Z) memediasi *Workload* (X2) terhadap *Quiet Quitting* (Y)

Berdasarkan Tabel 4.16 pengaruh *workload* terhadap *quiet quitting* melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi dapat dilihat melalui nilai *p-value* sebesar $0,260 > 0,50$, yang menunjukkan motivasi kerja tidak dapat memediasi *burnout* terhadap *quiet quitting*, hal tersebut juga dapat di lihat melalui nilai t statistik sebesar $1.126 < 1,96$. Sehingga H5 ditolak.

4.3 Pembahasan

Dalam pembahasan pada bab ini memiliki tujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah di ajukan sebelumnya. Peneliti akan menguraikan hasil yang telah diuji serta mempertimbangkan variabel-variabel yang telah diteliti sebagai bukti untuk mendukung hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, bab ini mengevaluasi hasil pengujian hipotesis, yang menunjukkan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Hasil yang

ditemukan telah memenuhi persyaratan yang ditentukan, terbukti dengan temua analisis yang dilakukan.

4.3.1 Pengaruh *Burnout* (X1) terhadap *Quiet Quitting* (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan SmartPLS4 menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh terhadap *quiet quitting*, hubungan antara variable *burnout* dengan *quiet quitting* memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,482 dan nilai *t statistic* $2,036 > 1,96$. Sedangkan nilai p-value sebesar $0,042 < 0,05$. Sehingga variable *burnout* terbukti berpengaruh terhadap *quiet quitting* yang terjadi pada karyawan bank muamalat cabang surabaya. Maka H1 diterima.

Adapun dalam pengujian hipotesis penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh Chairiza et al. (2018), Paramita & Hendratmoko (2021) dan Agista Ningrum et al. (2024) menyatakan *burnout* berpengaruh positif terhadap *itensi turnover* dan penelitian yang di lakukan Effendi (2023) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh secara positif terhadap *quiet quitting*.

Apabila melihat *turnover* karyawan bank muamalat indonesia pada tabel 1.2 terbilang cukup tinggi, adapun faktor-faktor penyebab dari tingginya *turnover* karyawan pada bank muamalat cukup beragam salah satunya penurunan unit kantor setiap cabang, permasalahan dalam finansial atau modal usaha, kondisi ekonomi yang tidak baik dan dan sebagainya.

Dalam penelitian ini, variabel *burnout* (X1) memiliki 4 indikator yaitu indikator kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, dan penurunan prestasi. Indikator kelelahan fisik, dengan pernyataan “Merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang”, memiliki tingkat jawaban tertinggi yaitu 14 responden setuju dan 5 responden sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa kelelahan fisik adalah indikator paling dominan dalam membentuk variabel *burnout* pada karyawan Bank Muamalat cabang Surabaya, Meskipun hasil kuesioner menunjukkan *burnout* hanya dialami oleh beberapa karyawan tetap di Bank Muamalat cabang Surabaya, hal ini dapat berkembang menjadi *quiet quitting* atau

niat untuk keluar dari pekerjaan.

Menurut Paramita & Hendratmoko (2021) *burnout* adalah salah satu faktor yang memicu niat untuk keluar dari pekerjaan (*Intensi turnover*). Karyawan yang terus-menerus bekerja tanpa monitoring dan istirahat yang cukup bisa mengalami *burnout*, yang meningkatkan kemungkinan mereka ingin berhenti dari pekerjaannya. Apabila *Burnout* diketahui dapat meningkatkan *turnover* karyawan, maka terdapat faktor lain yang dapat meredam keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya, salah satunya adalah tindakan *quiet quitting* yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Menurut Yikilmaz (2022) *Quiet quitting* merupakan perilaku yang diambil sebagai tindakan pencegahan terhadap masalah yang disebabkan oleh berhenti dari pekerjaan, ini adalah bentuk perlindungan karyawan dari *burnout* dan proses serupa dengan melakukan tingkat produktivitas yang rendah dalam pekerjaan dan menjaga kesejahteraan pada tingkat yang baik dengan menjaga *work life balance*. Menurut Jason Leverant (2023) tindakan *quiet quitting* mengacu pada ketika karyawan mengurangi pekerjaan mereka, menarik diri dari tanggung jawab dan hanya memenuhi ekspektasi minimal. Tanda-tandanya termasuk penurunan produktivitas, kurang antusiasme, berkurang interaksi dengan rekan kerja, dan penurunan kinerja umum.

Atapun secara realitas tindakan *quiet quitting* seperti penolakan pekerjaan tambahan apabila tidak ada upah tambahan, menolak pekerjaan baru apabila tidak sesuai bidangnya, menghindari rapat karena dapat mengganggu waktu istirahat, membatasi diri dengan rekan kerja maupun atasan, tidak tertarik pada kenaikan jabatan atau pengembangan karir dan bekerja hanya untuk memenuhi target agar tidak di pecat. *Quiet quitting* sendiri memiliki dampak langsung terhadap perusahaan dimana hasil *output* yang dikeluarkan karyawan tidak maksimal sehingga dapat menyebabkan penurunan pendapatan, sulitnya perusahaan untuk berkembang, pembengkakan pengeluaran biaya perusahaan dan sebagainya. Namun karyawan yang memilih menerapkan *quiet quitting* juga memiliki potensi

untuk merasakan *itensi turnover*, terutama ketika mereka mengalami konflik dalam pekerjaan mereka.

Seperti hanya yang dikatakan oleh Mahand & Caldwell (2023) mengungkapkan bahwasanya tidak organisasi dalam mengatasi fenomena *quiet quitting* cukup mengecewakan, respons pasif-agresif dari *quiet firing* kemungkinan akan menjadi respons yang merugikan diri sendiri karena 41% karyawan yang disurvei secara aktif mencari pekerjaan baru dan berharap untuk meninggalkan organisasi mereka dalam setahun.

Dalam islam kita di anjurkan untuk selalu terus berusaha dan tidak putus asa dalam menghadapi masalah, salah satunya pada Q.S Yusuf ayat 87:

يَبْنَئِ أَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْيَسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْيَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ
إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ ٨٧

Artinya : “Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”. (Q.S Yusuf : 87)

Berdasarkan tafsir Ibnu Katsir (2003), yang menjelaskan ayat diatas bahwa Allah SWT. Menceritakan perihal Nabi Ya'qub bahwa Ya'qub memerintahkan kepada anak-anaknya untuk pergi keluar negeri untuk mencari berita tentang yusuf dan saudaranya Bunyamin. Ya'qub memberi semangat kepada mereka, bahwa janganlah mereka berputus asa dari rahmat Allah SWT. Dengan kata lain, janganlah kalian berputus asa dari rahmat Allah dalam menghadapi tantangan dan meraih cita cita yang dituju salah satu contohnya ketika kita bekerja. Karena sesungguhnya tiada yang berputus asa dari rahmat Allah kecuali hanyalah orang-orang kafir.

4.3.2 Pengaruh Workload (X2) terhadap Quiet Quitting (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan SmartPLS4 menunjukan bahwa *workload* memiliki pengaruh terhadap *quiet quitting*, hubungan antara variable *workload* dengan *quiet quitting* memiliki nilai *patch coefficient* sebesar 0,353 dan nilai *t statisttic* 2,476 > 1,96. Sedangkan nilai

p-value sebesar $0,013 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *workload* menjadi factor penentu terhadap *quiet quitting* dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputro et al. (2020) , Junaidi et al. (2020) dan Agista Ningrum et al. (2024) yang menyatakan bahwa *Workload* berpengaruh positif terhadap *Itensi turnover*. Namun hasil penelitian ini tidak selaras dengan Audina et al. (2023) yang menyatakan bahwa *workload* tidak berpengaruh signifikan terhadap *itensi turnover*.

Adapun variable *workload* (X2) dalam penelitian ini memiliki 5 indikator yaitu sifat mental, sifat fisik, waktu kerja, *performance frustration level* dan *effort*. Dari hasil kuisisioner, indikator waktu kerja paling dominan dengan pernyataan "Pekerjaan saya menuntut kecepatan tinggi dalam penyelesaiannya," di mana 20 responden menjawab setuju dan 11 responden menjawab sangat setuju. Pada indikator *effort* dengan pernyataan "Pekerjaan saya menuntut adanya usaha keras untuk menyelesaikannya," 25 responden menjawab setuju dan 7 responden menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator dari waktu kerja dan *effort* menjadi indikator paling dominan untuk membentuk variable *workload* pada karyawan bank muamalat cabang surabaya.

Apabila melihat indikator paling dominan pada variable *burnout* yaitu indikator kelelahan fisik dengan item pernyataan “ Merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang ”, kemungkinan item pernyataan tersebut disebabkan melalui 2 indikator variable *workload* yaitu waktu dan *effort*.

Melalui hasil riset yang sudah di lakukan menunjukkan kondisi lingkungan kerja cukup bagus dan baik, terkadang bahkan terlihat cukup sedikit nasabah berkunjung ke kantor pusat ataupun cabang. Melalui hasil wawancara sekilas yang dilakukan bersama salah satu kepala cabang bank muamalat cabang surabaya pemberian dan penyelesaian tugas-tugas yang diberikan oleh atasan maupun di berikan kepada bawahan sudah sesuai dengan bidangnya dan seharusnya dapat diselesaikan dengan cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang

dirasakan oleh karyawan muncul di kondisi dan waktu tertentu tidak terus menerus atau bahkan tingginya beban kerja dominan dirasakan oleh devisi tertentu.

Apabila karyawan mampu mengatasi dan menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa adanya tekanan berlebih maka beban kerja tidak akan menjadi sebuah masalah bagi karyawan tersebut, namun apabila karyawan mengalami beban kerja yang tinggi dalam kurun waktu cukup lama itu dapat menyebabkan dampak buruk fisik dan mental yang dirasakan oleh karyawan. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu ringan, yang disebabkan oleh kurangnya aktivitas, dapat menyebabkan kebosanan dan serta monoton. Kebosanan karena rutinitas pekerjaan yang kurang menantang dapat mengakibatkan kurangnya konsentrasi pada pekerjaan, yang pada akhirnya dapat membahayakan produktivitas karyawan.

Adapun pembahasan mengenai *workload* juga terdapat didalam Al-qur'an, salah satunya didalam Q.S Al-Baqarah 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا
أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا
لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

٢٨٦

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir". (Q.S Al-Baqarah : 286)

Pada surat Al-Baqarah ayat 286 memberikan pemahaman bahwa Allah SWT tidak akan memberikan beban atau ujian kepada seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Sehingga para pemberi kerja atau perusahaan harus memperhatikan bahwa dalam menentukan beban kerja yang diberikan kepada karyawan, hal tersebut haruslah disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang mereka

geluti, kemampuan individu, pengalaman kerja, serta faktor-faktor lain yang berhubungan untuk memastikan efisiensi dan kesejahteraan kerja yang optimal.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap (Y) *Quiet Quitting*

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan SmartPLS4 menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *quiet quitting*, hubungan antara variable motivasi kerja dengan *quiet quitting* memiliki nilai *path coefficient* sebesar -0,181 dan nilai *t statistic* $1.202 < 1,96$. Sedangkan nilai p-value sebesar $0,229 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak menjadi factor penentu terhadap *quiet quitting* dalam penelitian ini. Sehingga hipotesis H3 ditolak.

Hasil hipotesis dalam penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan Sulistyawan & Santosa (2022) , Ramadhani & Erdhianto (2020) dan Amalia & Herminingsih (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *intensi turnover*. Dapat di artikan bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja tidak dapat mengurangi *quiet quitting* yang terjadi pada karyawan bank muamalat cabang surabaya.

Adapun variable motivasi kerja (Z) memiliki 5 indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan untuk merealisasi diri. Apabila melihat hasil data lapangan berupa kuisioner mayoritas karyawan Bank Muamalat Cabang Surabaya memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi. Pada item pernyataan item Z.4 memiliki jawaban responden yang cukup tinggi, dengan 29 responden menjawab STS dan 20 responden menjawab S. Item ini termasuk dalam indikator kebutuhan sosial dengan pernyataan “Bekerja untuk memperluas jaringan pekerjaan” Sementara itu, item Z.9 memiliki jawaban responden terendah, meskipun masih cukup baik, dengan 17 responden menjawab STS dan 19 responden menjawab S. Item ini termasuk dalam kategori kebutuhan untuk merealisasikan diri dengan pernyataan “Merasa bangga jika mendapatkan tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar”. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kebutuhan sosial adalah faktor penentu dalam variabel motivasi kerja pada penelitian ini.

Hal ini menunjukkan bahwasanya terdapat sebuah perbedaan antara *quiet quitting* dengan *itensi turnover* sehingga motivasi kerja tidak dapat menurunkan *quiet quitting* yang terjadi pada karyawan Bank Muamalat cabang Surabaya, dimana persamaan antara *quiet quitting* dan *itensi turnover* disebabkan oleh permasalahan di tempat kerja seperti *burnout*, *workload*, kesejahteraan, pengembangan karir dan sebagainya. Sedangkan *itensi turnover* tidak hanya di pengaruhi oleh faktor-faktor negatif yang disebabkan oleh permasalahan di tempat kerja saja, menurut Mobely (1986) dalam (Mujiati & Dewi, 2016) menyebutkan *itensi turnover* memiliki faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Faktor eksternal meliputi lingkungan dan karakteristik individu. Lingkungan termasuk ketersediaan pekerjaan lain yang menarik, sementara karakteristik individu mencakup usia muda, jenis kelamin, dan masa kerja yang singkat, yang meningkatkan kemungkinan mereka untuk keluar. Faktor internal mencakup budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan kesempatan pengembangan karier.

Dalam pandangan islam, dorongan dan segala sesuatu yang indah di muka bumi dapat di jadikan motivasi diri kita, misalnya dihadirkan misalnya dihadirkannya orang yang kita cintai di muka bumi ini membuat kita semangat berjuang untuk meningkatkan kinerja kita dan membuat kita semakin termotivasi dalam bekerja. Sebagaimana firman Allah dalam surah At-taubah ayat 111, yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَىٰ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنَّ لَهُمُ الْجَنَّةَ ۚ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ
 وَيُقْتَلُونَ ۖ وَعَدًّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ ۚ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ
 فَاسْتَبْشِرُوا بَبَيْعِكُمْ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ ۚ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ ۙ ۱۱۱

Artinya : “*Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang besar*“. (QS. At-Taubah: 111)

Melakukan perbuatan baik adalah kewajiban, termasuk bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Namun, bekerja bukan hanya untuk urusan dunia, tetapi juga untuk mendapatkan ridho Allah, sehingga memperoleh keberkahan dan menjadi tabungan amal di akhirat. Dalam Islam, dianjurkan melakukan setiap perbuatan dengan niat baik. Begitu juga, bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan mencari nafkah keluarga adalah bentuk ibadah kepada Allah SWT.

PT Bank muamalat Cabang Surabaya harus terus memotivasi karyawan agar bekerja dengan niat beramal saleh. Selain mengharapkan upah yang layak, karyawan juga harus didorong untuk bekerja dengan niat mencari pahala dan keridhaan Allah SWT.

4.3.4 Pengaruh *Burnout* (Z) terhadap *Quiet Quitting* (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan SmartPLS4 menunjukkan bahwa, hubungan antara variabel *burnout* terhadap variabel *quiet quitting* melalui Motivasi kerja sebagai variabel mediasi memiliki nilai *patch coefficient* sebesar 0,120 dan nilai *t statistic* $1,234 < 1,96$. Sedangkan nilai p-value sebesar 0,217. Berdasarkan hal tersebut maka motivasi kerja sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi hubungan *burnout* kepada *quiet quitting*, Sehingga (H4) ditolak.

Apabila melihat hipotesis ini tidak selaras dengan Vitaningdyah & Sumartik (2023) menunjukkan bahwa burnout tidak dapat berpengaruh secara langsung terhadap work achievement melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening dan pada penelitian Salsabilla et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh burnout terhadap kalangan pekerja kota. Hipotesis penelitian ini menggunakan refensi variabel terikat yang berbeda dikarenakan sedikitnya penelitian yang membahas motivasi kerja terhadap *quiet quitting* atau pun *itensi turnover*, namun penelitian ini menunjukkan bahwasanya motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh *burnout* terhadap *quiet quitting*.

Adapun melalui riset penelitian, apabila melihat hasil dari penyebaran kuisioner karyawan bank muamalat cabang surabaya memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi dengan dominan karyawan menjawab STS dan S di setiap pernyataannya. ketidakselarasan ini salah satunya dipengaruhi oleh *quiet quitting* yang memiliki karakteristik yang cukup kompleks, dalam prosesnya karyawan yang menerapkan *quiet quitting* itu sendiri tidak luput dipengaruhi oleh berbagai macam faktor seperti *psikologis*, *organisasional* dan *personal*. Tidak hanya dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja saja namun terdapat variabel lain atau faktor lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kondisi ekonomi juga berperan dalam pengambilan keputusan karyawan dalam tindakan *quiet quitting*. Dalam penelitian ini, salah satu alasan motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh burnout terhadap *quiet quitting* adalah karena *quiet quitting* karyawan tidak didasari oleh motivasi kerja atau variabel *burnout* cukup signifikan sehingga variabel motivasi kerja tidak cukup relevan untuk memediasi pengaruh *burnout* terhadap *quiet quitting* dalam penelitian ini, dimana kemungkinan terdapat variabel lain di luar penelitian ini yang dapat memediasi pengaruh *burnout* terhadap *quiet quitting* karyawan Bank Muamalat Cabang Surabaya.

Ketidakpastian, kecemasan, dan tekanan dapat memotivasi seseorang untuk mengambil tindakan dan mencapai berbagai keinginan serta cita-citanya. Kemampuan individu untuk fokus dan memotivasi diri dapat membantu dalam mencapai tujuan tertentu dan mengembangkan diri. Namun, ketika tuntutan menjadi terlalu berat sehingga seseorang merasa gagal atau kehilangan kemampuan untuk mengatasinya, Islam mengajarkan umatnya untuk tetap bersikap positif dan meyakini bahwa ujian hidup atau beban kerja dapat diselesaikan dengan baik. Dalam hidup, kita selalu dihadapkan dengan masalah. Kadang masalah tersebut mudah diatasi, tetapi ada kalanya sangat sulit sehingga membuat orang merasa putus asa dan menyerah. Padahal kita dianjurkan untuk berkerja secara ikhlas dan menghadapi permasalahan di tempat kerja dengan sabar dan ikhlas karena berkerja merupakan salah satu ibadah sebagaimana firman Allah dalam Q.S AL-Ma'idah ayat 9 :

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَأَجْرٌ عَظِيمٌ

Artinya : “Allah telah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan beramal saleh (bahwa) bagi mereka ampunan dan pahala yang besar.”

Melakukan amal baik adalah kewajiban, dan bekerja untuk mencukupi kebutuhan juga termasuk di dalamnya. Namun, tidak hanya terbatas pada pekerjaan untuk kebutuhan dunia saja, tetapi juga dengan tujuan mengharapkan ridho Allah atas apa yang dikerjakan. Dengan begitu, pekerjaan tersebut akan mendatangkan keberkahan dan menjadi tabungan amal di akhirat. Dalam Islam, dianjurkan untuk melakukan setiap perbuatan dengan niat untuk kebaikan, termasuk bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan mencari nafkah demi beribadah kepada Allah SWT.

4.3.5 Pengaruh *Workload* (X2) terhadap *Quiet Quitting* (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan SmartPLS4 menunjukkan bahwa, hubungan antara variabel *workload* terhadap variabel *quiet quitting* melalui Motivasi kerja sebagai variabel mediasi memiliki nilai *path coefficient* sebesar -0,042 dan nilai *t statistic* $0,880 < 1,96$. Sedangkan nilai *p-value* sebesar 0,379. Berdasarkan hasil data penelitian ini maka motivasi kerja sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi hubungan *burnout* kepada *quiet quitting*, Sehingga (H5) ditolak.

Apabila melihat hipotesis ini tidak selaras dengan Maria Rabiatur Hariroh et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh *workload* terhadap kinerja kerja, dan penelitian yang dilakukan Salsabilla et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi *workload* terhadap kepuasan kerja. Hipotesis penelitian ini menggunakan refensi variabel terikat yang berbeda dikarenakan sedikitnya penelitian yang membahas motivasi kerja terhadap *quiet quitting* atau pun *itensi turnover*, namun penelitian ini menunjukkan bahwasanya motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh *workload* terhadap *quiet quitting*.

Adapun variable *quiet quitting* (Y) melalui hasil kuisisioner, item pernyataan paling dominan berada pada pernyataan Y2 dengan item pernyataan yaitu “Saya

menghindari bekerja lebih lama, jika tidak ada upah tambahan” dengan 8 responden menjawab S dan 6 responden menjawab STS dan 14 responden menjawab N, disusul dengan item pernyataan Y4 dengan item pernyataan yaitu “Saya merasa kurang ada kesempatan untuk belajar dan berkembang di organisasi ini” dengan 9 responden menjawab S dan 4 responden menjawab STS dan 18 responden menjawab N.

Walaupun tidakkan *quiet quitting* karyawan Bank Muamalat Cabang Surabaya hanya dilakukan oleh beberapa karyawan saja, namun Apabila melihat indikator paling dominan pada variable *workload* yaitu waktu dan *effort* memiliki jawaban responden yang cukup tinggi. Salah satu penyebab motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap *quiet quitting* karena beban kerja sendiri sudah menjadi faktor yang cukup kuat dalam mempengaruhi *quiet quitting* tanpa perlu melalui motivasi kerja. Dalam konteks ini, beban kerja yang dirasakan karyawan secara langsung mempengaruhi keinginan mereka untuk melakukan *quiet quitting*, yang merupakan fenomena di mana karyawan secara diam-diam mengurangi upaya mereka dalam pekerjaan tanpa benar-benar berhenti. Hal ini mungkin disebabkan oleh beban kerja yang menyebabkan stres dan kelelahan fisik serta mental yang signifikan dan beban kerja ini merupakan salah satu penyebab dari terbentuknya variabel *burnout* sehingga peran motivasi kerja menjadi kurang relevan.

Dalam Al Qur'an sebagaimana firman Allah dalam surah At-taubah ayat 105, yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فِيئِنَّكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya: “Dan katakanlah : Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At-taubah : 105)

Ayat ini juga mengajarkan pentingnya kerja keras dan amal saleh, mengingatkan tentang pengawasan Ilahi, dan mengingatkan bahwa setiap tindakan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan melalui pengumpulan data lapangan dan analisis data menggunakan software SmartPLS, hasil yang diperoleh dapat disimpulkan sebagai berikut

1. *Burnout* (X1) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *Quiet Quitting* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* yang dialami karyawan dapat meningkatkan *quiet quitting* yang terjadi pada karyawan bank muamalat cabang surabaya.
2. *Workload* (X2) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *Quiet Quitting* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa *workload* yang dialami karyawan dapat meningkatkan *quiet quitting* yang terjadi pada karyawan bank muamalat cabang surabaya.
3. Motivasi Kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Quiet Quitting* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat berpengaruh untuk menurunkan *quiet quitting* yang terjadi pada karyawan bank muamalat cabang surabaya.
4. Motivasi Kerja (Z) tidak dapat memediasi pengaruh *burnout* (X1) terhadap *Quiet Quitting* (Y), dengan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Quiet Quitting*.
5. Motivasi Kerja (Z) tidak dapat memediasi pengaruh *Workload* (X2) terhadap *Quiet Quitting* (Y), dengan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Quiet Quitting*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah disajikan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut

1. Bagi perusahaan bank muamalat cabang surabaya:

- a. Penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat memberikan kontribusi berharga dan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam memperharikan dan mencegah fenomena *quiet quitting*.
- b. Pimpinan perusahaan diharapkan dapat memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan karena *quiet quitting* itu sendiri muncul atas dasar ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

2. Bagi peneliti selanjutnya:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya dengan mempertimbangkan hasil evaluasi dan mengidentifikasi kekurangan dalam proses analisis serta hubungan antar variabel.
- b. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti pada sektor perusahaan lainya dengan jangkauan yang lebih luas agar dapat lebih mengungkapkan fenomena *quiet qutting* pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agista Ningrum, D., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 645–658.
- Alam, R. (2022). *Kelelahan Bekerja (Burnout) Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi. Aplikasi dan Penelitian*.
- Amalia, R., & Herminingsih, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan PT.XYZ. *Majalah Ilmiah Solusi*, 18(03), 89–98.
- Anand, A., Doll, J., & Ray, P. (2023). Drowning in silence: a scale development and validation of quiet quitting and quiet firing. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Asmadin. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening*. Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Audina, D. D., Batubara, M., & Jannah, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Upah, dan Keadilan Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi: Studi Kasus PT. Bank Muamalat KC Medan Balikpapan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3638–3661.
- Budisa, I. komang. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (N. kadek Suryani, Ed.).
- Caniago, M. A. I., & Mustafa, M. W. (2023). Pengaruh Worklife Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sosio E-Kons*, 15, 151–159.
- Chairiza, D., Zulkarnain, Z., & Zahreni, S. (2018). Pengaruh Burnout dan Employee Engagement terhadap Intensi Turnover Karyawan Hotel. *ANALITIKA*, 10(2), 69–79.
- Effendi, M. (2023). *Pengaruh Burnout dan Work-Life Balance terhadap Quiet quitting pada Pekerja Generasi Milenial di Kota Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Fahada, M. (2024). Pengaruh Stres, Dukungan Sosial, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(4), 1–7.
- Fajriani, A., & Septiari, dovy. (2016). Workload on Employee Performance with Burnout. *Journal of Applied Accounting and Taxation Article History*, 1(1), 9–14.
- Gallup. (2022). *State of the Global Workplace 2022 Report The Voice of The World's Employees*. Gallup.
- Harahap, S. W., Turnip, K., & Lubis, R. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Profesionalisme melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(1), 190–198.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *JURNAL AGAMA DAN PENDIDIKAN ISLAM*, 50–69.

- Indriyanto, D., & Solovida, G. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Burnout sebagai Variabel Intervening. *Magisma Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 179–197.
- Irmadela, R. (2023). *PENGARUH BURNOUT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada PT. Toshiba Visual Media Network Indonesia)*.
- Jannah, M. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Vinilon Building)*. Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Jason Leverant. (2023, August 10). *How To Combat “Quiet Quitting” And Maintain Employee Engagement*. Forbes.
- Jobstreet tim. (2022, June 30). *73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan Mereka*. Jobstreet.
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020a). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873–3878.
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020b). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873–3878.
- Liu-Lastres, B., Karatepe, O. M., & Okumus, F. (2024). Combating quiet quitting: implications for future research and practices for talent management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(1), 13–24. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2023-1317>
- Loudoe, M. M., Foeh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siber Multi Disiplin (JSMD)*, 1(1), 1–14.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA*, 5(1), 1–8.
- Madison Hoff. (2023, January 21). *Quiet quitting is the natural sequel to the great resignation’ as workers still rethink their jobs 3 years into the pandemic*. BUSINESS INSIUDER.
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet quitting – causes and opportunities. *Business and Management Research*, 12(1), 9–19.
- Maria Rabiatul Hariroh, F., Soleha, E., & Kosim, M. (2022). ANALISIS MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIATION ANALYSIS OF WORK MOTIVATION ON WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(1).
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 02(1), 129–147.

- Mujiati, N. W., & Dewi, S. K. (2016). Faktor - Faktor yang menentukan Itensi Turnover. *Forum Manajemen* , 14(2), 56–63.
- Nadiaty, A. H., Wahyudi, A., & Sriwidodo, U. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortoik Prostetik. *JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, 13(2), 383–394.
- Paramita, A., & Hendratmoko, C. (2021). Menguji pengaruh burnout, job insecurity, work-family conflict dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention. *JURNAL MANAJEMEN* , 13(3), 365–373.
- Priantoro, H. (2017). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja dengan Kejadian Burnout Perawa dalam Menangani Pasien BPJS. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 16(3), 9–15.
- Putri, R. N. T., Anggreni, P., & Dewi, N. P. Y. T. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi di Telkom Indonesia Kandatel Bali. *JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN DASAR*, 3(6), 722–736.
- Ramadhani, A., & Erdhianto, Y. (2020). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan (Studi Kasus : PT. Berkah Adi Maulana-Kediri). *SEMINAR NASIONAL SAIN DAN TEKNOLOGI TERAPAN VIII*, 139–146.
- Rizka, Z. (2013). Sikap Terhadap Pengembangan Karir Dengan Burnout pada Karyawan. *JURNAL ILMIAH PSIKOLOGI TERAPAN*, 1(2), 260–272.
- Rustiawan, I. (2023). Pengaruh Motivasi Karyawan, Gaji, Iklim Organisasi, Terhadap Turnover Intention di Perusahaan Fashion Article Info ABSTRAK. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(02), 132–141.
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo*, 8(2), 174–179.
- Salsabilla, A., Margono Setiawan, & Jiwa Juwita, H. A. (2022). The effect of workload and job stress on job satisfaction mediated by work motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science* , 11(9), 97–106.
- Sani, A. (2012). Analisis Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional (EI) Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syari'ah Cabang Malang. *IQTISHODUNA*, 1–17.
- Saputro, R., Havidz Aima, M., & Elmi, F. (2020). Effect Of Work Stress And Work Load On Brnout And Its Implementation In Turnover Intention Erha Clinic Branch Offive (BOGOR, DEPOK AND MANGGA BESAR). *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(3), 262–280.
- Sara Stroschein. (2022, August 23). *Is Quiet Quitting Stepping Away From the Hustle Culture?*
- Sobirin, A. (2019). *Perilaku Organisasi* (2nd ed.). Universitas Terbuka.
- Soo Kim. (2023, February 3). *More Than A Third of Americans Are "Quiet Quitting"*, *Newsweek 90, feb 2023*. Newsweek.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

- Sulistiyawan, A., & Santosa, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Intensi Turnover Tenaga Kerja Pada PT. Fradisil Jaya Heiwa. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 1–12.
- Sunarya, F. R. (2022). Implementasi Teori Motivasi Frederick Herzberg Dalam Sebuah Organisasi. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-i*, 9(3), 909–920.
- Syabani, R., & Huda, N. (2019). Analisa Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai Eefek Mediasi Burnout. *Journal of Economics and Business Aseanomics*, 4(2), 126–147.
- Ulfa, N., Dewi, S., Alhadar, F. M., & Mustafa, I. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS*, 12(3), 294–3004.
- Vanchapo, A. R., Faathir, S., & Tangerang, H. (2019). *Beban Kerja dan Stres Kerja*.
- Vitaningdyah, F., & Sumartik, S. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Work Achievement Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 2(1), 1–16.
- Wiratna Sujarweni. (2019). *Metodologi Penelitian Lengkap,Praktis, dan Mudah*. PUSTAKABARUPRESS.
- Yeni, & Niswati. (2012). Pengaruh Burnout Terhadap Moivasi Berperstasi Dalam Bekerja Pada Sales. *PSIBERNETIKA*, 5(2), 33–45.
- Yikilmaz, İ. (2022). Quiet quitting: a conceptual investigation. *ANADOLU 10th INTERNATIONAL CONFERENCE ON SOCIAL SCIENCE*, 581–591.
- Yunharmini, N. M. A., & Supartha, W. (2020). Clime Organization and Work Load the Effect of Work Stress and Intention to Leave Employees Bank Mandiri Taspen in Bali. *IJO- INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE AND HUMANITIES RESEARCH*, 3(04), 1–12.

LAMPIRAN LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kusioner Penelitian Skripsi

KUISONER PENELITIAN SKRIPSI

Burnout dan Workload terhadap Quiet Quitting di Mediasi Motivasi Kerja

Di Bank Muamalat Cabang Surabaya

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Assalamualaikum Wr. Wb

Kepada Bapak / Ibu yang saya hormati.

Saya Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang, Dalam hal ini saya sedang melakukan penelitian tugas akhir di bidang sumber daya manusia. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengembangkan dan mengetahui berbagai aspek yang berguna untuk kemajuan bidang sumber daya manusia terkhususnya kesejahteraan pekerja atau karyawan.

Atas bantuan, kesediaan waktu, dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk pengisian : Berilah tanda (√) kolom jawaban sesuai dengan identitas anda, isi (.....) sesuai dengan identitas anda.

1. Nama (Boleh tidak di isi) :

2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
Perempuan

3. Usia : < 20 Tahun 20 – 25 Tahun
 26 – 30 Tahun > 40 Tahun

4. Pendidikan Terakhir :

5. Masa Kerja : < 1 Tahun 3 – 4 Tahun
: 1 – 2 Tahun > 4 tahun

6. Tempat Kerja : Cabang KH. Mas Mansyur
 Cabang Darmo

Cabang Mayjend Sungkono

PETUNJUK PENGISIAN

Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Saudara dengan cara memberikan tanda (√) pada tempat yang telah tersedia.

1 = Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

2 = Tidak Setuju (TS) diberi skor 2

3 = Ragu-Ragu (RR) diberi skor 3

4 = Setuju (S) diberi skor 4

5 = Sangat Setuju (SSS) diberi skor 5

A. Variabel Burnout (X1)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Saya merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang.					
2	Saya mengalami kelelahan fisik seperti sakit kepala					
3	Saya merasa banyak melakukan kesalahan di tempat kerja.					
4	Saya merasa cemas dalam berkerja.					
5	Saya merasa mudah putus asa dalam melakukan sesuatu.					
6	Saya merasa tersiksa dalam melakukan baik dalam pekerjaan ataupun diluar pekerjaan.					
7	Saya merasa jenuh dalam berkeja.					

8	Saya merasa mudah curiga terhadap orang lain.					
9	Saya menunjukkan sikap sinis terhadap orang lain.					
10	Saya menunjukkan Sikap agresif dalam bentuk perkataan.					
11	Saya menunjukkan sikap agresif dalam bentuk perbuatan.					
12	Saya menunjukkan sikap tidak peduli terhadap orang lain.					
13	Terkadang saya menyakiti diri sendiri.					
14	Saya merasa tidak ada motivasi untuk berkerja.					
15	Saya merasa adanya penurunan rasa percaya diri.					

B. Variabel Workload (X2)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya kerjakan sangat banyak.					
2	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya kerjakan sangat sulit.					
3	Pekerjaan saya memerlukan adanya aktifitas fisik yang berat.					
4	Pekerjaan saya menuntut kecepatan tinggi dalam penyelesaiannya.					
5	Saya tidak memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat.					
6	Saya tidak merasa senang dan puas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan.					

7	Pekerjaan saya menuntut adanya usaha keras untuk menyelesaikannya..					
---	---	--	--	--	--	--

C. *Quiet Quitting* (Z)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Saya sering terlambat dan pulang kerja lebih awal.					
2	Saya sering menghindari berkerja lebih lama, jika tidak ada upah tambahan.					
3	Saya melakukan pekerjaan seminimal mungkin agar tidak di pecat .					
4	Saya merasa kurang ada kesempatan untuk belajar dan berkembang di organisasi ini.					
5	Saya merasa kurangnya makna dalam berkerja.					
6	Saya merasa kurang minat untuk menghadiri rapat .					
7	Saya merasa kurang semangat dalam diri saya untuk berkerja di atas dan seterusnya.					
8	Saya merasa kurangnya kepedulian dari atasan saya .					

D. Motivasi Kerja (Y)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Saya memiliki lingkungan kerja yang bersih.					

3	Saya memiliki lingkungan kerja yang aman.					
4	Saya bekerja untuk memperluas jaringan pekerjaan.					
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.					
6	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan.					
7	Saya bekerja untuk mendapatkan jabatan tertentu.					
8	Saya bekerja untuk meningkatkan potensi diri sendiri					
9	Saya akan merasa bangga jika mendapatkan tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar.					

Lampiran 2 : Tabulasi Data Kuisoner Responden

TABULASI DATA KUISONER RESPONDEN

R	<i>Burnout</i>														
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
1.	4	3	2	4	4	3	5	2	1	2	2	3	1	3	4
2.	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2
3.	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
4.	4	2	1	5	5	1	2	4	1	1	2	1	4	1	1
5.	4	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
6.	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
7.	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	4	3	1	1	2
8.	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9.	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2
10.	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	3	1	3
11.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12.	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
13.	2	1	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15.	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
16.	2	2	2	3	3	1	2	2	1	4	4	1	2	1	1
17.	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	1	3	1	1
18.	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
19.	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	3	1	1	2
20.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21.	3	2	1	3	3	1	2	1	1	2	3	1	1	1	3
22.	4	3	2	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3
23.	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
24.	4	2	1	1	1	1	3	1	1	4	2	1	1	1	2
25.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26.	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
28.	4	3	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
29.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30.	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
31.	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
32.	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
33.	5	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	3
34.	3	2	3	1	1	1	3	2	1	2	2	1	1	1	1
35.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
36.	4	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2
37.	3	2	1	1	1	2	3	1	1	3	3	1	1	3	3
38.	3	1	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2

39.	3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	1	3	4	3
40.	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
41.	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
42.	2	2	1	1	1	1	4	3	1	3	3	3	1	5	1
43.	5	5	5	4	4	1	3	3	3	2	2	5	5	5	4
44.	4	3	1	2	2	1	4	3	2	2	3	1	1	2	2
45.	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46.	4	3	1	2	2	4	3	2	1	1	1	1	2	1	1
47.	3	4	4	5	5	1	5	3	5	4	2	3	3	3	4
48.	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
49.	4	4	4	3	3	1	1	4	1	1	1	2	1	2	1
50.	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2
51.	5	3	2	1	1	2	2	4	2	1	2	3	4	2	3
52.	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1
53.	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2
54.	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2
55.	5	3	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
56.	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	5	1	1	1	1
57.	5	3	1	3	3	1	4	4	3	1	3	1	1	1	1
58.	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3
59.	3	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	3	1	3	2

<i>Workload</i>							
R	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
1.	4	3	2	4	3	4	4
2.	3	2	1	3	2	2	3
3.	2	2	2	4	2	2	4
4.	5	2	4	5	4	1	4
5.	4	3	2	4	3	3	5
6.	3	2	2	1	2	1	4
7.	2	2	2	5	2	2	2
8.	1	1	1	1	1	1	1
9.	4	2	2	4	1	2	4
10.	5	4	3	4	3	4	4
11.	2	2	2	2	2	2	2
12.	2	2	1	4	2	1	4
13.	2	2	4	3	2	2	4
14.	2	2	2	3	3	2	2
15.	3	3	2	4	2	2	4
16.	3	3	2	5	2	4	5
17.	3	2	1	4	3	1	4
18.	2	2	1	3	2	1	3
19.	3	3	1	3	3	2	4

20.	3	3	4	4	3	3	3
21.	3	1	1	2	3	3	3
22.	2	3	3	3	3	3	4
23.	3	3	3	3	3	3	4
24.	4	2	3	3	2	2	3
25.	3	3	2	3	3	3	3
26.	2	2	2	4	3	1	4
27.	3	3	3	3	2	3	3
28.	1	1	1	2	2	2	1
29.	3	3	3	3	3	3	3
30.	4	2	2	3	2	3	2
31.	3	2	2	3	2	3	4
32.	4	2	1	5	1	1	5
33.	5	3	1	4	3	1	5
34.	3	3	2	3	3	2	4
35.	3	1	2	5	3	1	5
36.	2	2	2	4	3	3	3
37.	3	3	2	3	1	1	3
38.	4	3	2	4	4	3	4
39.	5	3	3	5	3	1	3
40.	5	3	1	5	3	1	4
41.	3	3	3	4	3	3	3
42.	2	1	3	3	5	1	5
43.	5	4	4	3	5	3	4
44.	4	4	2	5	3	2	3
45.	3	2	1	2	1	1	1
46.	4	2	1	4	2	1	4
47.	4	3	3	4	3	3	4
48.	2	2	2	2	2	2	2
49.	1	2	2	1	2	1	2
50.	4	2	3	4	3	5	4
51.	4	3	2	4	1	3	1
52.	3	1	1	3	1	2	4
53.	2	2	1	4	2	3	3
54.	3	2	4	4	3	2	3
55.	3	4	5	5	5	3	5
56.	1	2	2	1	2	5	1
57.	5	3	3	5	5	3	4
58.	3	3	1	3	3	3	3
59.	5	4	2	5	4	2	4

<i>Quiet Quitting</i>								
R	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8

1.	1	3	1	2	3	3	4	3
2.	1	3	2	2	2	2	2	2
3.	1	2	2	2	2	2	2	2
4.	1	1	1	4	3	2	5	2
5.	2	2	2	2	2	2	2	2
6.	1	1	1	4	2	2	2	2
7.	1	3	1	3	1	1	1	2
8.	1	1	1	1	1	1	1	1
9.	1	1	4	1	1	1	1	1
10.	1	2	2	2	2	2	3	4
11.	2	2	1	2	2	2	2	2
12.	1	1	2	4	2	1	1	4
13.	1	4	2	2	2	2	2	1
14.	2	2	2	2	2	2	2	2
15.	2	2	3	2	2	2	2	2
16.	1	1	1	1	1	1	1	1
17.	1	3	2	3	2	3	3	3
18.	1	2	3	2	2	1	2	2
19.	1	5	3	3	1	3	3	3
20.	1	3	3	2	3	2	3	3
21.	3	3	2	3	3	2	3	1
22.	2	2	2	3	2	3	3	2
23.	2	2	1	2	2	2	2	2
24.	1	5	2	3	3	3	2	2
25.	3	3	1	4	3	3	3	3
26.	1	2	3	2	2	2	3	2
27.	1	3	1	3	3	3	3	3
28.	1	2	3	1	1	1	3	2
29.	3	3	2	3	3	3	3	3
30.	1	3	2	2	3	2	2	2
31.	2	2	1	3	2	2	3	3
32.	1	1	1	5	1	1	1	1
33.	1	1	1	1	1	1	1	1
34.	1	3	1	2	2	1	1	1
35.	1	1	2	1	1	1	1	1
36.	2	2	3	4	3	2	3	2
37.	1	1	2	3	3	4	3	3
38.	2	4	3	4	3	3	2	3
39.	4	5	1	5	4	5	5	5
40.	2	4	1	3	3	2	4	4
41.	1	1	3	3	1	2	2	3
42.	3	5	4	5	5	5	5	3
43.	3	5	1	3	3	4	3	3
44.	1	4	1	3	1	3	2	2

45.	1	1	5	1	3	1	1	1
46.	1	4	3	2	1	2	2	2
47.	2	5	2	5	4	3	4	4
48.	1	2	1	2	2	2	2	2
49.	1	2	1	1	2	2	1	3
50.	4	3	4	1	2	2	1	1
51.	2	4	4	4	2	4	2	5
52.	1	1	1	1	1	1	1	1
53.	2	1	2	2	2	2	2	2
54.	3	3	2	4	4	3	3	1
55.	5	4	5	3	5	3	5	4
56.	1	2	1	3	3	1	1	1
57.	1	4	1	3	3	1	1	1
58.	3	3	3	3	3	3	3	3
59.	4	1	2	4	4	4	4	3

Motivasi Kerja							
R	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7
1.	4	4	4	4	4	3	3
2.	4	3	4	4	4	4	4
3.	4	5	5	5	5	5	4
4.	5	5	5	4	5	4	1
5.	4	5	5	5	4	4	3
6.	5	4	4	5	4	4	2
7.	3	5	5	5	5	5	4
8.	1	1	1	1	1	1	1
9.	5	5	5	5	5	4	4
10.	5	4	4	4	4	4	3
11.	4	4	4	4	4	4	3
12.	4	5	5	5	5	5	4
13.	5	5	4	4	4	4	2
14.	3	5	5	5	5	5	3
15.	3	4	4	4	4	4	3
16.	3	5	4	5	4	4	4
17.	3	5	5	5	5	5	5
18.	4	5	5	4	5	5	4
19.	3	5	5	5	4	4	5
20.	3	4	4	4	4	4	4
21.	2	5	4	4	5	5	3
22.	5	4	4	5	4	5	3
23.	4	4	4	4	4	4	2
24.	5	5	5	5	5	5	3
25.	3	4	4	4	3	3	4
26.	4	5	5	5	5	4	3

27.	3	3	3	3	3	3	3
28.	5	5	5	5	5	5	3
29.	3	3	3	3	3	3	3
30.	4	4	4	4	4	4	4
31.	5	4	4	5	5	4	5
32.	5	5	5	5	5	5	1
33.	5	5	5	5	5	5	1
34.	5	5	5	5	5	5	5
35.	5	4	5	5	5	5	5
36.	3	4	4	4	4	4	3
37.	5	5	5	3	5	3	3
38.	4	4	4	4	4	3	3
39.	5	3	3	3	3	3	5
40.	5	5	5	4	5	4	2
41.	4	4	4	4	4	4	4
42.	5	5	5	2	5	3	1
43.	4	4	5	2	2	4	3
44.	5	4	3	5	5	4	5
45.	5	5	5	5	5	5	5
46.	5	5	4	5	4	4	4
47.	4	5	3	5	2	3	4
48.	4	5	5	5	5	5	4
49.	1	2	1	1	1	2	1
50.	4	4	4	5	5	5	3
51.	5	2	3	4	2	4	5
52.	5	5	4	5	5	5	4
53.	4	4	4	4	5	5	2
54.	4	4	4	5	5	4	3
55.	5	3	5	4	3	5	5
56.	1	5	5	5	3	5	5
57.	5	5	5	5	5	5	5
58.	3	3	3	3	3	3	3
59.	5	3	3	3	3	2	4

Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas (SmartPLS 4)

A. Outer Model

Convergent Validity

	Burnout	Motivasi Kerja	Quiet Quitting	Workload
x1.1	0.506			
x1.12	0.829			
x1.13	0.728			
x1.14	0.761			
x1.15	0.777			
x1.2	0.600			
x1.3	0.750			
x1.4	0.690			
x1.5	0.803			
x1.6	0.910			
x1.7	0.596			
x1.8	0.640			
x1.9	0.755			
x2.1				0.652
x2.2				0.769
x2.3				0.724
x2.4				0.568
x2.5				0.804
y1			0.714	
y2			0.665	
y3			0.666	
y4			0.668	
y5			0.791	
y6			0.882	
y7			0.832	
y8			0.739	
z2		0.864		
z3		0.843		
z4		0.866		
z5		0.861		
z6		0.864		
z8		0.819		
z9		0.646		

Discriminant Validity

	Burnout	Motivasi Kerja	Quiet Quitting	Workload
x1.1	0.506	-0.240	0.293	0.492
x1.12	0.829	-0.377	0.586	0.478
x1.13	0.728	-0.179	0.482	0.519
x1.14	0.761	-0.444	0.737	0.483
x1.15	0.777	-0.260	0.563	0.497
x1.2	0.600	-0.359	0.306	0.410
x1.3	0.750	-0.443	0.308	0.372
x1.4	0.690	-0.336	0.409	0.523
x1.5	0.803	-0.427	0.381	0.379
x1.6	0.910	-0.405	0.592	0.489
x1.7	0.596	-0.110	0.472	0.506
x1.8	0.640	-0.280	0.406	0.530
x1.9	0.755	-0.134	0.482	0.505
x2.1	0.248	0.068	0.310	0.652
x2.2	0.580	-0.206	0.446	0.769
x2.3	0.605	-0.137	0.469	0.724
x2.4	0.145	0.298	0.202	0.568
x2.5	0.490	-0.037	0.549	0.804
y1	0.519	-0.279	0.714	0.480
y2	0.463	-0.156	0.665	0.450
y3	0.589	-0.272	0.666	0.375
y4	0.282	-0.123	0.668	0.372
y5	0.508	-0.249	0.791	0.505
y6	0.541	-0.425	0.882	0.489
y7	0.504	-0.213	0.832	0.514
y8	0.497	-0.391	0.739	0.386
z2	-0.389	0.864	-0.273	-0.078
z3	-0.286	0.843	-0.154	0.070
z4	-0.362	0.866	-0.384	-0.097
z5	-0.553	0.861	-0.359	-0.150
z6	-0.331	0.864	-0.366	-0.120
z8	-0.304	0.819	-0.305	0.000
z9	-0.128	0.646	-0.185	-0.004

Composite Reability

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_o)	Average variance extracted (AVE)
Burnout	0.923	0.940	0.934	0.528
Motivasi Kerja	0.923	0.950	0.937	0.684
Quiet Quitting	0.886	0.893	0.910	0.560
Workload	0.766	0.791	0.832	0.502

B. Inner Model

R-Square

R-square - Overview			
	R-square	R-square adjusted	
Motivasi Kerja	0.262	0.235	
Quiet Quitting	0.514	0.488	

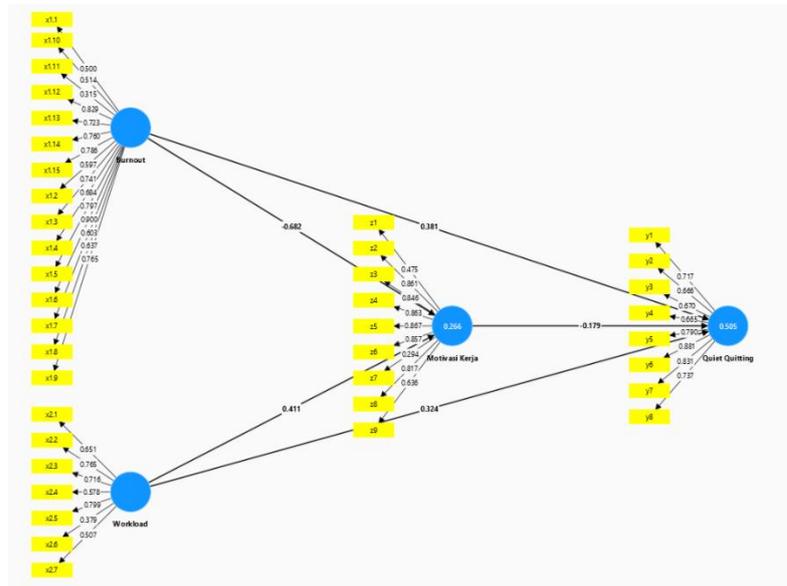
Path Coefficient

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
Burnout -> Motivasi Kerja	-0.577	-0.594	0.098	5.856	0.000
Burnout -> Quiet Quitting	0.298	0.280	0.167	1.779	0.075
Motivasi Kerja -> Quiet Quitting	-0.200	-0.232	0.149	1.341	0.180
Workload -> Motivasi Kerja	0.208	0.171	0.199	1.045	0.296
Workload -> Quiet Quitting	0.387	0.385	0.138	2.810	0.005

Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
Burnout -> Motivasi Kerja	-0.663	-0.656	0.115	5.745	0.000
Burnout -> Quiet Quitting	0.353	0.344	0.174	2.036	0.042
Motivasi Kerja -> Quiet Quitting	-0.181	-0.213	0.151	1.202	0.229
Workload -> Motivasi Kerja	0.349	0.282	0.253	1.379	0.168
Workload -> Quiet Quitting	0.357	0.354	0.144	2.476	0.013

Lampiran 4 : Gambar Hipotesis



Lampiran 5 : Bukti Konsultasi

6/15/24, 9:53 PM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110085
Nama : Naufal Sulthan
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Judul Skripsi : **PENGARUH *BURNOUT* DAN *WORKLOAD* TERHADAP *QUIET QUITTING* DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BANK MUAMALAT CABANG SURABAYA**

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	20 Desember 2023	Bimbingan Outline	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	29 Desember 2023	Bimbingan Outline	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	9 Januari 2024	Bimbingan Bab 1	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	19 Januari 2024	Bimbingan Revisi Bab 1	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	7 Februari 2024	Bimbingan Proposal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	7 Februari 2024	Bimbingan Proposal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	9 Februari 2024	Bimbingan revisi proposal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	16 April 2024	Bimbingan Kuisoner	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	6 Juni 2024	Bimbingan Bab 4	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 6 Juni 2024
Dosen Pembimbing



Lampiran 6 : Surat Keterangan Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-0965/F.Ek.1/PP.00.9/04/2024
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

1 April 2024

Yth. **Pemimpin Bank Muamalat Cabang KH. Mas Mansyur**
Jl. KH. Mas Mansyur No. 171 Surabaya
di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Naufal Sulthan
NIM : 200501110085
Program Studi : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Contact Person : 082131786485
Judul Penelitian : Burnout dan Workload terhadap Quiet Quitting di Mediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus : Bank Muamalat Cabang Surabaya)
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Waktu Pelaksanaan : 01 April 2024 s.d 25 April 2024

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-1042/F.Ek.1/PP.00.9/04/2024
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

5 April 2024

Yth. **Kepala Cabang Bank Muamalat Darmo**
Jl. KH. Mas Mansyur No. 171 Surabaya
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Naufal Sulthan
NIM : 200501110085
Program Studi : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Contact Person : 082131786485
Judul Penelitian : Burnout dan Workload terhadap Quiet Quitting di Mediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus : Bank Muamalat Cabang Surabaya)

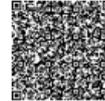
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Waktu Pelaksanaan : 01 April 2024 s.d 25 April 2024

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-0687/F.Ek.1/PP.00.9/03/2024

8 Maret 2024

Perihal : Izin Penelitian Skripsi

Yth. **Pemimpin Cabang Bank Muamalat Mayjend Sungkono**

Jl. Mayjend Sungkono No. 107 Surabaya
di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Naufal Sulthan
NIM : 200501110085
Program Studi : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Contact Person : 082131786485
Judul Penelitian : Burnout dan Workload terhadap Quiet Quitting di Mediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus : Bank Muamalat Cabang Surabaya)

Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Waktu Pelaksanaan : 25 Maret 2024 s.d 05 Maret 2024

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.

Lampiran 7 : Biodata Penelitian

BIODATA PENELITI



Nama Lengkap : Naufal Sulthan

Tempat, Tanggal Lahir : Sidoarjo, 09 Oktober 2001

Alamat : Citra Harmoni Blok A2/39 Sidoarjo

No Telpon : 082131786485

Email : naufal.sultan9612@gmail.com

Pendidikan Formal

2008-2010 : SD Mutiara Bunda Sidoarjo

2010-2014 : SD Al-Furqan Jember

2014-2017 : SMP Ulul Albab Sidoarjo

2017-2020 : SMA Ulul Albab Sidoarjo

2020-2024 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang