

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KETERLIBATAN KARYAWAN,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *QUIET QUITTING*
KARYAWAN BANK SYARIAH
(STUDI KASUS BANK MUAMALAT KC YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

**MUSYAROFA
NIM: 21108020108**

**DOSEN PEMBIMBING:
MAHFUD ASYARI, S.E., M.M.
NIP. 19880115 201903 1 004**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2025**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KETERLIBATAN KARYAWAN,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *QUIET QUITTING*
KARYAWAN BANK SYARIAH
(STUDI KASUS BANK MUAMALAT KC YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**



**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

DOSEN PEMBIMBING:

**MAHFUD ASYARI, S.E., M.M.
NIP. 19880115 201903 1 004**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2025**

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-663/Un.02/DEB/PP.00.9/05/2025

Tugas Akhir dengan judul

: PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KETERLIBATAN KARYAWAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP QUIET QUITTING KARYAWAN BANK SYARIAH (STUDI KASUS BANK MUAMALAT KC YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUSYAROFA
Nomor Induk Mahasiswa : 21108020108
Telah diujikan pada : Rabu, 23 April 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Mahfud Asyari, S.E.,M.M.
SIGNED

Valid ID: 6819aca72a7aa



Penguji I

Dr. Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 681da1d11d166



Penguji II

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 68185b3d562e6



Yogyakarta, 23 April 2025

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 68240689df5d5

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Musyarofa

Kepada,

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di – Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudari:

Nama : Musyarofa

NIM : 21108020108

Judul Skripsi : “Pengaruh Komitmen Organisasi, Keterlibatan Karyawan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Quiet Quitting* Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Bank Muamalat KC Yogyakarta)”

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya saya ucapan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 5 Maret

Pembimbing

Mahfud Asvari, S.E., M.M

NIP. 19880115 201903 1 004

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Musyarofa

NIM 21108020108

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Keterlibatan Karyawan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Quiet Quitting Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Bank Muamalat KC Yogyakarta)”** adalah benar-benar merupakan penyusunan hasil karya sendiri, bukan duplikat atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Dengan surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Yogyakarta, 24 Maret 2025

Penyusun



Nim : 21108020108

HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN

Sebagai *civitas akademi* UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Musyarofa
NIM : 21108020108
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, penyusun menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta hak bebas royalty non eksklusif (*non exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Keterlibatan Karyawan, dan Kepuasan Kerja terhadap Quiet Quitting Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Bank Muamalat KC Yogyakarta)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas *royalty non eksklusif* ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, menggalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 24 Maret 2025



Musyarofa
NIM: 21108020108

HALAMAN MOTTO

“Setiap butir keringat yang jatuh dari perjuangan orang tuaku menjadi ribuan langkah yang mengantarku untuk kedepan. Pengorbanan mereka adalah pijakan kuat yang membawaku menuju kesuksesan, dan setiap usahaku adalah wujud terimakasih atas cinta serta kerja keras mereka”.



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji Syukur kehadirat Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Dengan mengucap Bismillah, skripsi ini saya persembahkan:

1. Cinta pertama dan panutanku, Bapak Lebar Priyanto.
Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan hingga bangku kuliah, namun beliau telah berkerja keras serta mendidik, memberi motivasi, do'a, kasih sayang serta dukungan untuk penulis mampu menyelesaikan pendidikan hingga sarjana.
2. Pintu surgaku, ibu Tumisih. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan hingga bangku perkuliahan, namun selalu memberikan semangat serta do'a yang tiada henti dalam mengiringi langkah penulis sehingga bisa menyelesaikan pendidikan hingga sarjana.
3. Untuk Saudara tercinta Winarni dan Wahyuni yang selalu memberikan bantuan, dukungan, semangat dan menasehati penulis supaya segera menyelesaikan skripsi ini.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor: 158 Tahun 1987

Nomor: 0543b/U/1987

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0532b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
'	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T'	Te
س	Sa'	s	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ه	Ha'	h	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ڙ	ڙal	ڙ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	Ş	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ڏ	De (dengan titik dibawah)
ط	Ta'	ڦ	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Za'	ڙ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	'	Koma terbalik diatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	WE
هـ	Ha'	H	Ha
ءـ	Hamzah	'	Apostrof
يـ	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	Muta'addidah
عَدَة	Ditulis	iddah

C. Ta'Marbuttah

Semua ta'marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada ditengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam Bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki aslinya.

حِكْمَة	Ditulis	Hikmah
عِلْمٌ	Ditulis	Jizyah
كَرَامَةُ الْأُولِيَاءِ	Ditulis	Karamah al auliyah'

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- - -	Fathah	Ditulis	A
- - - -	Kasrah	Ditulis	I
- - - - -	dammah	Ditulis	U

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	ditulis	Ā
جَاهْلَيَّة	ditulis	Jāhiliyyah

2. Fatḥah+ yā' mati	ditulis	Ā
تنسى	ditulis	Tansā
3. Kasrah + yā' mati	ditulis	Ī
كريم	ditulis	Karīm
4. Dammah + wāwu mati	ditulis	Ū
فروض	ditulis	furūḍ

F. Vokal Rangkap

1. Fatḥah + yā' mati	ditulis	Ai
بِنْكُمْ	ditulis	Bainakuma
2. Fatḥah + wāwu mati	ditulis	Au
قول	ditulis	Qaul

G. Vokal Pendek yang Berurutan dan Satu Kata yang dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	a 'antum
أَعْدَتْ	ditulis	u 'iddat
لِنَشْكُرْتُمْ	ditulis	la 'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qomariyyah maka ditulis dengan menggunakan huruf awalan “al”

القرآن	ditulis	<i>al-Qur 'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

السماء	ditulis	<i>as-samā</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوى الفروض	ditulis	<i>żawi al-furuḍ</i>
السنة أهل	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulilallahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat serta hidayah-nya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan tugas akhir atau skripsi dengan sebaik-baiknya. Selawat serta salam tidak lupa penuliskan panjatkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah berjasa bagi kita sehingga kita diangkis dari alam penuh kebodohan menuju alam penuh keimanan. Semoga kita termasuk golongan umatnya dan mendapatkan syafaatnya di yaumul qiyamah..aamiin..

Dalam penyusunan tugas akhir ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan dan motivasi dari berbagai pihak. Maka dari itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph. D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah. S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam beserta semua jajarannya
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta semua jajarannya
4. Bapak Mahfud Asyari, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan dan memberikan banyak ilmu serta

memotivasi serta sabar kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi dari proses paling awal hingga skripsi ini selesai.

5. Seluruh Dosen Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan selama menempuh dibangku perkuliahan.
6. Seluruh Pegawai dan staff tata usaha Fakultas Ekomonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Pemimpin dan Seluruh karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan dan kemudahan kepada saya untuk melakukan penelitian serta telah meluangkan waktunya untuk membantu mengisi kuesioner.
8. Semua pihak dan instansi terkait yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah mendukung dan membantu proses terselesaiannya skripsi ini.
9. Bapak Lebar Priyanto dan Ibu Tumisih yang tanpa henti selalu memberikan do'a, dukungan, motivasi dan kasih sayang kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Saudara-saudari penulis, Mbak Winarni, Mbak Yuni dan Mas Mujiono selalu memberikan bantuan, dukungan, dan motivasi yang tiada hentinya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada seluruh keluarga besar yang memberikan semangat dan doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

12. Sahabat terdekat penulis yaitu Nuh Maulana, Ariana, Maoren dan Latifah yang telah memberikan dukungan, doa, bantuan serta menemani penulis dari awal penulis masuk di bangku perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi ini.
13. Patner seperjuangan penulis yaitu Ahmad Ikhsan Al-Hakim yang telah berjuang bersama serta menjadi salah satu penyemangat karena selalu ada dalam suka maupun duka dan tak henti-hentinya memberikan semangat dan dukungan serta bantuan baik itu tenaga dan pikiran. Telah menjadi rumah berkeluh kesah penulis diwaktu lelahnya, menjadi pendengar yang baik dan sesantiasa sabar menghadapi penulis.
14. Sahabat terdekat penulis yaitu Lumintang, Irfa Amalia, Fina Sasti, Zuni, Dinda Kirani dan Lilis Mualimah yang telah berjuang bersama serta memberikan doa, dukungan, bantuan, dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Keluarga besar Perbankan Syariah 2021 yang telah berbagi suka duka serta canda tawa sampai saat ini.
Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat, hidayah, nikmat dan karunia-Nya atas kebaikan yang telah dilakukan dan membalaunya dengan sebaik-baiknya. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan perkembangan pendidikan.

Yogyakarta, 25 Maret 2025
Hormat Saya,


Musyarofa
Nim: 21108020108

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
<i>ABSTRACT</i>	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian:	12
E. Sistematika Pembahasan	13
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	15
A. Landasan Teori	15
1. <i>Quiet Quitting</i>	15
2. Komitmen Organisasi	23
3. Keterlibatan Karyawan	28
4. Kepuasan Kerja	33
B. Kajian Pustaka	37
C. Kerangka Berfikir	44

D. Pengembangan Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN.....	50
A. Jenis Penelitian.....	50
B. Populasi dan Sampel	50
1. Populasi	50
2. Sampel.....	51
C. Definisi Operasional Variabel	52
D. Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	54
E. Teknik Analisis Data	56
1. Uji Kausalitas Data	56
2. Uji Regresi Berganda	60
3. Uji Asumsi Klasik.....	61
4. Uji Hipotesis	64
F. Analisis Deskriptif Persentase.....	66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	67
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	67
B. Karakteristik Responden	68
C. Hasil Penelitian	70
1. Analisis Regresi Berganda.....	70
2. Uji Asumsi Klasik.....	72
3. Uji Hipotesis	77
D. Analisis Deskriptif Persentase.....	83
1. Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi.....	83
2. Deskriptif Variabel Keterlibatan Karyawan	84
3. Deskriptif Variabel Kepuasaan Kerja	86
4. Deskriptif Variabel <i>Quiet Quitting</i>	87
E. Pembahasan.....	88
1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Quiet Quitting</i> Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Bank Muamalat KC Yogyakarta)	88
2. Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap <i>Quiet Quitting</i> Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Bank Muamalat KC Yogyakarta).....	90

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Quiet Quitting</i> Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Bank Muamalat KC Yogyakarta)	92
4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Quiet Quitting</i> Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Bank Muamalat KC Yogyakarta)	93
BAB V PENUTUP	95
A. Kesimpulan	95
B. Keterbatasan Penelitian	96
C. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	104



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	52
Tabel 3. 2 Skor Skala Likert.....	55
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas	57
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 3. 5 Kriteria Interpretasi Nilai Indeks Variabel	66
Tabel 4. 1 Data Penyebaran Kuesioner	67
Tabel 4. 2 Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 4. 3 Karyawan Berdasarkan Usia	69
Tabel 4. 4 Karyawan Berdasarkan Lama Berkerja.....	69
Tabel 4. 5 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	70
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas.....	74
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	75
Tabel 4. 8 Hasil uji Glejser.....	77
Tabel 4. 9 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	78
Tabel 4. 10 Hasil Uji Parsial (uji t)	79
Tabel 4. 11 Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2).....	81
Tabel 4. 12 Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2)	82
Tabel 4. 13 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Komitmen Organisasi	83
Tabel 4. 14 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Keterlibatan Karyawan	85
Tabel 4. 15 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Kepuasaan Kerja	86
Tabel 4. 16 Analisis Deskriptif Persentase Variabel <i>Quiet Quitting</i>	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	44
Gambar 4. 1 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.....	73
Gambar 4. 2 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	76



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat permohonan izin penelitian.....	105
Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian	106
Lampiran 3 Kisi-Kisi Uji Coba Intrumen Penelitian	107
Lampiran 4 Kuesioner Uji Coba Intrumen Penelitian.....	108
Lampiran 5 Daftar Nama Inisial Responden Uji Coba Intrumen Penelitian	114
Lampiran 6 Tabulasi Data Uji Coba Instrumen Penelitian	116
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas.....	124
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas	132
Lampiran 9 Daftar Nama Inisial Responden Penelitian.....	133
Lampiran 10 Tabulasi Hasil Penelitian	135
Lampiran 11 Tabulasi Data Regresi	143
Lampiran 12 Hasil Uji Regresi Berganda	145
Lampiran 13 Hasil Uji Asumsi Klasik	146
Lampiran 14 Hasil Uji Hipotesis	149
Lampiran 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	150
Lampiran 16 Dokumentasi.....	151
Lampiran 17 Turnitin Penelitian	152
Lampiran 18 Biodata Penulis.....	155

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, keterlibatan karyawan dan kepuasaan kerja terhadap *quiet quitting* karyawan bank syariah (studi Kasus Bank Muamalat KC Yogyakarta). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala *likert* dan di analisis menggunakan SPSS *versi* 26. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi, keterlibatan karyawan, dan kepuasaan kerja terhadap *quiet quitting* karyawan bank syariah secara simultan.

Kata Kunci: *Quiet quitting*, komitmen organisasi, keterlibatan karyawan, dan kepuasaan kerja, Bank Muamalat.



ABSTRACT

This research to determine the effect of organizational commitment, employee engagement and job satisfaction on employee termination of Islamic bank (case study of Bank Muamalat KC Yogyakarta). This study is a quantitative study. The population in this study were 45 respondens. Data collected throught a questionnaire using a likert scale and analyzed using SPSS version 26. The results showed that there was a negative and significant influence between organizational commitmen, employee engangement and job satisfaction on employee quitting simultaneously.

Keywords: Quiet quitting, Organizational Commitment, employee engagement and job satisfaction, Ban Muamalat



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era digitalisasi sekarang ini, percepatan digitalisasi menjadi salah satu prioritas dalam upaya mempercepat pembangunan nasional bagi Indonesia. Menteri Kominfo Johnny G Plate, menyampaikan transformasi digital dilakukan dengan fokus pada 10 sektor prioritas untuk mempercepat terwujudnya infrastruktur, pemerintahan, ekonomi, dan masyarakat digital. Sepuluh prioritas tersebut diantaranya sektor transportasi dan pariwisata digital, perdagangan digital, jasa keuangan digital, media dan hiburan digital, pertanian dan perikanan digital, *real estate* dan perkantoran digital, pendidikan digital, kesehatan digital, digitalisasi perindustrian, serta digitalisasi pemerintah (Wisnubroto, 2021).

Pemerintah bersama sektor swasta berkolaborasi untuk meningkatkan infrastruktur digital, memajukan literasi digital masyarakat dan mendukung transformasi digital di berbagai sektor termasuk salah satunya sektor industri perbankan yang memiliki peran vital dalam menopang perekonomian nasional. Transformasi digital tidak hanya menciptakan peluang, tetapi juga melahirkan fenomena baru dalam dunia kerja yang belakangan ini muncul dan menjadi isu krusial dalam konteks manajemen sumber daya manusia, salah satunya yaitu adanya fenomena *quiet quitting*.

Quiet quitting merupakan suatu konsep dimana seseorang karyawan berkerja seminimal mungkin dengan fokus hanya pada tugas utama yang menjadi tanggung jawabnya tanpa melampaui batasan peran tersebut (Aydin & Azizoglu, 2022). Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan Lord (2022), yang mendefinisikan *quiet quitting* sebagai sebuah sikap yang mendorong karyawan untuk memenuhi tugas pekerjaan mereka tanpa berlangganan "pekerjaan" dan menjadi pekerjaan sebagai "budaya kehidupan" untuk memandu karier mereka dan menonjol bagi manager mereka.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *quiet quitting* merupakan gambaran sikap seseorang yang tetap bekerja tetapi hanya melakukan tugas-tugas dasar yang diperlukan tanpa berusaha lebih keras atau mengambil inisiatif tambahan. Mereka tidak benar-benar berhenti dari pekerjaan mereka, tetapi secara mental dan emosional mereka telah "berhenti" berusaha untuk mencapai lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan.

Adanya fenomena *quiet quitting* yang dilakukan oleh karyawan, mengidentifikasi bahwa kebutuhan karyawan merupakan konsep kunci untuk membangun strategi yang mengarah pada managemen *quiet quitting* yang sukses dan efektif. Faktor-faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap konsep *quiet quitting* dalam penelitian yang di lakukan oleh Pevec (2024) mengidentifikasikan pada karyawan yang kurang di hargai, kurangnya komitmen organisasi, ketidakterlibatan karyawan, tidak diikutsertakannya karyawan dalam keputusan organisasi, kurangnya otonomi di tempat kerja dan menurunnya kepercayaan terhadap organisasi.

Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam memanagemen terjadinya *quiet quitting* yang dialami karyawan. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Mahand & Caldwell (2023) yang menyatakan bahwa untuk menurunkan angka *quiet quitting* maka perlu mengatasi akar penyebab dari *quiet quitting* itu sendiri salah satunya yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasional, loyalitas dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi (Gibson dalam Wibowo, 2016). Hal tersebut sejalan dengan yang di sampaikan Newstrom dalam Wibowo (2016) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya.

Hal itu menunjukkan bahwa jika pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap suatu perusahaan tempat mereka bekerja, pegawai tersebut akan memiliki sikap loyal dan rasa tanggung jawab terhadap organisasinya, sehingga mereka akan bekerja dengan sepenuh hati dan akan berjuang demi mencapai tujuan dan kemajuan organisasinya, karena mereka sadar bahwa mereka telah menjadi bagian dari organisasi tersebut. Oleh karena itu karyawan dengan komitmen yang tinggi di harapkan dapat menurunkan tingkat *quiet quitting* dalam suatu perusahaan.

Selain komitmen organisasi, pada pembahasan sebelumnya pevec (2024) juga menyebutkan bahwa rendahnya keterlibatan karyawan juga menjadi faktor penting dalam memanagemen *quiet quitting* bagi suatu perusahaan.

Menurut Rock dan Dixit (2023) mengemukakan bahwa *quiet quitting* merupakan istilah baru pada fenomena lama, di mana karyawan melepaskan diri dari pekerjaan, menarik diri dari tim mereka dan menjadi pasif ketika mereka merasa tidak memiliki kendali atas pekerjaan mereka. Perilaku ini merupakan salah satu indikator klasik dari rendahnya keterlibatan karyawan. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pevec (2024) yang mengidentifikasi bahwa keterlibatan karyawan menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap terjadinya *quiet quitting*.

Robbins & Coulter (2007) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Hal tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Macey & Schneider (2008) yang mendefinisikan keterlibatan karyawan sebagai penghayatan karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi yang muncul dalam bentuk rasa antusias, inisiatif tinggi, usaha yang sungguh-sungguh, dan kegigihan dalam melakukan pekerjaan dengan mengarah pada tercapainya misi perusahaan. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu dengan adanya keterlibatan karyawan yang tinggi di harapkan dapat menurunkan tingkat *quiet quitting* dalam suatu perusahaan.

Selain faktor pentingnya komitmen organisasi dan keterlibatan karyawan dalam mempengaruhi terjadinya *quiet quitting* yang dilakukan oleh karyawan

dalam pembahasan sebelumnya, kepuasan kerja karyawan juga turut menjadi faktor yang mempengaruhi fenomena ini. Kepuasan kerja merupakan komponen penting bagi setiap perusahaan karena berdampak pada perilaku kerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Galanis et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki efek memediasi dari pengaruh *quiet quitting*.

Kepuasan kerja sebagai sejauh mana karyawan menyukai pekerjaan mereka dan punya sikap positif atau negatif terhadap pekerjaan mereka (Yang & Chen, 2020). Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja sehingga kepuasan kerja dapat dilihat dan diduga.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai respon emosional yang muncul dari pengalaman dan persepsi karyawan terhadap situasi kerja mereka. Kepuasan ini bersifat dinamis dan dapat diamati serta di prediksi berdasarkan bagaimana lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan dalam memberikan nilai penting bagi individu. Oleh karena itu dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi di harapkan dapat mendorong produktivitas dan keterlibatan yang lebih besar serta dapat menurunkan tingkat *quiet quitting* dalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu terkait dengan kepuasan kerja terhadap *quiet quitting* juga menunjukkan hasil yang inkonsisten. Galanis et al., (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap *quiet quitting* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaanya cenderung akan melakukan *quiet quitting*. Namun hasil yang bertentangan di temukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Suhendar et al., (2023) dimana dalam penelitiannya ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *quiet quitting* karyawan.

Adanya inkonsistensi dalam penelitian sebelumnya menunjukkan adanya *research gap* yang perlu ditelusuri lebih lanjut. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap *quiet quitting* karyawan yang dalam penelitian sebelumnya belum pernah di bahas secara bersama-sama terutama dalam konteks perbankan syariah. Dengan menggali lebih dalam mengenai keterkaitan antar faktor-faktor tersebut, penelitian ini diharapkan bisa memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai penyebab *quiet quitting* yang di lakukan oleh karyawan.

Fenomena *quiet quitting* atau kecenderungan karyawan untuk bekerja sekedar memenuhi tugas minimum tanpa memberikan keterlibatan secara emosional dan usaha lebih menjadi isu yang semakin relevan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Fenomena ini dapat berdampak serius pada produktivitas organisasi, efektivitas kerja tim, dan kualitas layanan, terutama pada sektor perbankan yang sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas pada nasabah.

Fenomena *quiet quitting* ini telah menjadi perhatian global, berdasarkan survei yang dilakukan oleh Gallup (2023) yang bernama “*State of the Global*

Workplace: 2023 Report" membuktikan bahwa secara global, fenomena *quiet quitting* menyentuh angka 59% dengan jumlah persentase usia < 40 tahun sebanyak 24% dan usia ≥ 40 tahun sebanyak 29%. Sedangkan di Asia Tenggara, angka tersebut lebih tinggi yakni mencapai 68%. Data ini menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara wilayah Asia Tenggara dengan global, dimana para pekerja di wilayah Asia Tenggara cenderung lebih banyak melakukan *quiet quitting*.

Di Indonesia saat ini sedang menikmati bonus demografi, dimana jumlah penduduk usia produktif lebih besar dibandingkan dengan penduduk usia yang tidak produktif. Berdasarkan data sensus penduduk tahun 2020 yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) per-September 2020 menunjukkan penduduk dalam rentan usia 12-27 tahun dan penduduk usia 28-43 tahun menjadi generasi usia produktif terbesar dalam bonus demografi di Indonesia. Jumlah penduduk yang berada pada kategori usia 12-27 tahun mencapai 74,93 juta jiwa atau 27,94 % terhadap total penduduk Indonesia. Sedangkan penduduk usia 28-43 tahun mencapai 69,38 juta jiwa atau 25,87% terhadap total penduduk Indonesia (bps.go.id, 2020).

Secara regional, berdasarkan data tahunan BPS Yogyakarta tahun 2024 menunjukkan bahwa wilayah ini didominasi oleh generasi penduduk dengan rentan usia 15-29 tahun dengan jumlah 803.485 jiwa dan generasi pada rentan usia 30-44 tahun dengan penduduk mencapai 803,485 jiwa, menjadikannya pusat demografi yang ada di Yogyakarta (BPS Provinsi D.I.Yogyakarta, 2024).

Hal ini berdampak pada dinamika tenaga kerja, termasuk potensi

meningkatnya fenomena *quiet quitting* pada sektor pekerja formal seperti sektor perbankan syariah.

Bank Muamalat Indonesia sebagai pelopor bank syariah di Indonesia, menghadapi tantangan besar dalam mengelola tenaga kerjanya ditengah perubahan landskap demografi karyawan dan ekspektasi dunia kerja modern. Berdasarkan data laporan tahunan Bank Muamalat Indonesia, terjadi peningkatan tingkat turnover pada tahun 2020 dari 9,4 % menjadi 10,45 pada tahun 2021. Dari data tersebut mengindikasikan adanya persoalan internal yang mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi, seperti rendahnya keterlibatan emosional, kurangnya kepuasan kerja, atau lemahnya komitmen organisasi. *Turnover* yang meningkat juga dapat menjadi salah satu manifestasi dari *quiet quitting* yang sering menjadi awal seorang karyawan mengambil keputusan untuk keluar dari perusahaan.

Data Laporan Tahunan Bank Muamalat Indonesia pada tahun 2023 menunjukkan bahwa adanya penurunan jumlah karyawan berdasarkan kategori masa kerja karyawan. Dimana jumlah karyawan dengan masa kerja 3-5 tahun, dari 371 karyawan (15 %) pada tahun 2022 menjadi 254 karyawan (10%) pada tahun 2023. Penurunan serupa juga terjadi pada jumlah karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun, dari 574 karyawan (23%) menjadi 436 karyawan (17%) pada tahun yang sama. Penurunan ini dapat mencerminkan tingkat retensi karyawan yang masih rendah, yang berpotensi di sebabkan oleh lemahnya komitmen organisasi, kurangnya kepuasan kerja, dan rendahnya keterlibatan karyawan.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa Bank Muamalat Indonesia menghadapi tantangan yang serius dalam mempertahankan karyawan perusahaan. Dalam konteks perbankan syariah, nilai-nilai keadilan, amanah dan profesionalisme menjadi prinsip utama yang harus tercermin dalam pelayanan dan budaya organisasi. Namun *quiet quitting* berpotensi melemahkan pencapaian prinsip-prinsip tersebut karena karyawan yang terlibat dalam fenomena ini cenderung menunjukkan performa kinerja yang minimal, tanpa motivasi untuk memberikan nilai tambah.

Dari pemaparan sebelumnya mengenai fenomena yang ada di Bank Muamalat Indonesia, penelitian ini dilakukan lebih spesifik di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta karena beberapa alasan yang diantaranya karena Daerah Yogyakarta sebagai salah satu pusat ekonomi dan pendidikan di Indonesia memiliki keberagaman karakteristik karyawan yang berbeda, termasuk faktor budaya yang mempengaruhi dinamika kerja. Faktor sosial dan ekonomi yang ada di Yogyakarta juga berpengaruh pada pola karir dan harapan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Kantor Cabang Yogyakarta juga merupakan salah satu cabang yang cukup strategis dalam jaringan Bank Muamalat Indonesia, dengan keberadaannya di wilayah yang strategis ini menjadi tantangan dalam mempertahankan kualitas layanan dan pengelolaan sumber daya manusianya. Selain itu penelitian ini dilakukan di Kantor Cabang Yogyakarta karena memberikan akses yang lebih mudah untuk mendapatkan data primer yang penting untuk pemahaman yang lebih baik terkait dengan variabel yang diteliti. Bank Muamalat kantor cabang

Yogyakarta terdiri dari karyawan dengan beragam rentan usia yang mencerminkan keberagaman generasi kerja. Berdasarkan data internal, terdapat 16 karyawan berada pada rentan usia 21-27 tahun dan 29 karyawan berada pada rentan usia 28-40 tahun. Kedua generasi tersebut mencerminkan generasi yang sangat relevan dengan fenomena *quiet quitting*.

Penelitian ini memiliki kebaruan yang menawarkan pendekatan komprehensif dengan mengkaji tiga variabel yaitu komitmen organisasi, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dalam menentukan terjadinya *quiet quitting*. Penelitian terdahulu cenderung membahas variabel-variabel tersebut secara terpisah tanpa mempertimbangkan interaksi diantara ketiganya.

Selain itu, penelitian ini juga memiliki kebaruan dalam konteks yang lebih spesifik yaitu dilakukan pada karyawan bank syariah. Meskipun fenomena adanya *quiet quitting* ini sudah di teliti diberbagai sektor, namun penelitian yang secara khusus mengkaji fenomena *quiet quitting* dalam konteks perbankan syariah masih sangat terbatas. Bank syariah memiliki karakteristik unik yang membedakannya dengan bank konvensional, yaitu terkait dengan operasional perusahaan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah. Oleh karena itu, penelitian ini akan memberikan wawasan baru mengenai dinamika *quiet quitting* dalam konteks perusahaan yang memiliki nilai-nilai religius yang kuat.

Dari pemaparan mengenai *quiet quitting* dan *research gap* yang telah di jelaskan sebelumnya, peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini

dalam bentuk penelitian dengan judul : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KETERLIBATAN KARYAWAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *QUIET QUITTING* KARYAWAN BANK SYARIAH (STUDI KASUS BANK MUAMALAT KC YOGYAKARTA)**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang diangkat dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh negatif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap *Quiet Quitting* Karyawan Bank Syariah?
2. Apakah ada pengaruh negatif dan signifikan antara Keterlibatan Karyawan terhadap *Quiet Quitting* Karyawan Bank Syariah?
3. Apakah ada pengaruh negatif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Quiet Quitting* Karyawan Bank Syariah?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang akan di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh negatif dan signifikan secara parsial Komitmen Organisasi terhadap *Quiet Quitting* Karyawan Bank Syariah

2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh negatif dan signifikan secara parsial Keterlibatan Karyawan terhadap *Quiet Quitting* Karyawan Bank Syariah
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh negatif dan signifikan secara parsial Kepuasan Kerja terhadap *Quiet Quitting* Karyawan Bank Syariah

D. Manfaat Penelitian:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis bagi segenap pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah wawasan serta memperkaya literatur tentang bagaimana variabel-variabel mempengaruhi perilaku kerja, khususnya pada fenomena *quiet quitting*. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan terkait dengan teoritis dalam bidang sumber daya manusia sekaligus sebagai referensi bagi pembaca dalam melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki manfaat yang dapat diterapkan dalam perusahaan didalam dunia kerja khususnya dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia, membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, dan efektif serta dapat

meningkatkan produktivitas selain itu juga meningkatkan motivasi serta mengembangkan kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dengan penelitian ini, diharapkan bank sayraiah dapat lebih efektif dalam mengelola karyawan mereka dan mengurangi risiko *quiet quitting* sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika yang digunakan dalam penulisan proposal penelitian skripsi ini:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian baik secara teoritis dan manfaat praktis serta sistematika pembahasan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berisi tentang landasan teori, kajian pustaka, kerangka berfikir, pengembangan hipotesis dan kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang penjelasan metode penelitian yang terdiri dari desain penelitian, variabel, dan definisi variabel, populasi dan sampel, data, sumber data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian, karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian serta saran dari penelitian yang telah dipaparkan dalam pembahasan dari analisis data



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan data hasil analisis mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi, Keterlibatan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Quiet Quitting* Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Bank Muamalat KC Yogyakarta) maka diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh negatif dan signifikan antara Komitmen Organisasi Terhadap *Quiet Quitting* Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Bank Muamalat KC Yogyakarta)
2. Ada pengaruh negatif dan signifikan antara Keterlibatan Karyawan Terhadap *Quiet Quitting* Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Bank Muamalat KC Yogyakarta)
3. Ada pengaruh negatif dan signifikan antara Kepuasan Kerja Terhadap *Quiet Quitting* Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Bank Muamalat KC Yogyakarta)

B. Keterbatasan Penelitian

Penyusunan berusaha sebaik mungkin dalam penulisan tugas akhir ini, namun dalam penggerjaan penelitian ini peneliti mengalami beberapa Kendala diantaranya:

1. Sulitnya mendapatkan izin untuk melakukan penelitian dari perusahaan.
2. Kesibukan karyawan bank sering membuat mereka sulit meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian.
3. Kesulitan mendapatkan data primer dari pihak bank, terutama terkait dengan kebijakan internal.
4. Kurangnya penelitian terdahulu yang dapat dijadikan referensi
5. Penelitian dibank syariah sering membutuhkan waktu lebih lama untuk mendapatkan izin akses atau persetujuan dari pihak terkait.
6. Bank syariah beroperasi dibawah regulasi yang ketat sehingga beberapa informasi atau proses mungkin tidak bisa disampaikan dipublik.

C. Saran

Mempertimbangkan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, saran yang dapat diajukan diantaranya sebagai berikut :

1. Meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dapat dilakukan beberapa hal diantaranya:
 - a. Membangun keterikatan antara karyawan dengan perusahaan dengan nilai-nilai syariah dalam budaya kerja perusahaan, seperti mengajak karyawan lebih memahami bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi terhadap kebaikan sosial dan spiritual.

- b. Menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi
 - c. Penyediaan ruang untuk pengembangan diri, seperti memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bisa lebih berkembang baik melalui pelatihan, seminar, maupun dukungan untuk studi lanjutan.
 - d. Meningkatkan transparansi dan kejelasan jenjang karir karyawan.
2. Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam perusahaan dapat dilakukan beberapa hal diantaranya:
- a. Meningkatkan komunikasi internal perusahaan, dengan menciptakan komunikasi yang terbuka dan dua arah. Seperti diadakannya secara rutin adanya forum diskusi dan *feedback* langsung terkait dengan kebijakan perusahaan dan kondisi kerja mereka.
 - b. Membuat kebijakan yang memungkinkan karyawan untuk bisa langsung berkomunikasi dengan manager atau pimpinan tanpa hambatan birokrasi.
 - c. Memberdayakan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka.
 - d. Diadakannya survey mengenai keterlibatan karyawan dalam perusahaan setiap 6 bulan sekali untuk mengetahui sejauh mana karyawan merasa terlibat dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

3. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan dapat dilakukan beberapa hal diantaranya:
 - a. Meningkatkan lingkungan kerja yang sehat dengan melalui penyediaan fasilitas yang nyaman, manajemen stress, atau kegiatan sosial yang dapat mempererat hubungan antar karyawan seperti mengadakan outing, olahraga bersama, atau acara amal secara berkala.
 - b. Membuat kebijakan yang memberikan keseimbangan antara kerja dengan kehidupan pribadi karyawan seperti memberikan cuti yang memadai.
 - c. Memberikan kompensasi dan penghargaan yang layak



DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Annisa, A., & Soeling, P. D. (2013). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Chandra Sakti Utama Leasing Jakarta*. Universitas Indonesia.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Astuti, D. B. (2024). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP QUIET QUITTING PADA KARYAWAN*. UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA.
- Aydin, E., & Azizoglu, O. (2022). A new term for an existing concept: Quiet Quitting - A self-determination perspective. *V International Congress on Critical Debates in Social Sciences (ICCDSS)*, December, 285–295. <https://www.researchgate.net/publication/366530514>
- Biregeyi, J., Hadzic, S., Landin, S., & Dahlqvist, J. (2023). Beyond the Pandemic: Exploring Quiet Quitting and Job Satisfaction. *Jönköping International Business School*.
- Björs, A., & Myretek, G. (2023). Quiet Quitting, Loud Consequences-The role of Management in Employee Engagement Henrik Nordgren. *Företagsekonomiska Institutionen Uppsala Universitet*.
- bps.go.id. (2020). *Jumlah Penduduk menurut Wilayah, Klasifikasi Generasi, dan Jenis Kelamin, INDONESIA, 2020*. Badan Pusat Statistik. <https://sensus.bps.go.id/topik/tabular/sp2020/2/0/0>
- BPS Provinsi D.I.Yogyakarta. (2024). *Xxxxx provinsi*.

- Busro, M. (2018). *Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Colquitt, J., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education.
- Fathoni, K., & Ghazali, M. (2017). Analisa Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam. *Al Tijarah*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v3i1.713>
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen Edisi 5*. Erlangga.
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Katsoulas, T., Moisoglou, I., Gallos, P., & Kaitelidou, D. (2023). The Influence of Job Burnout on Quiet Quitting Among Nurses: The Mediating Effect of Job Satisfaction. *Research Square*, 1–14.
- Gallup Inc. (2014). Gallup Employee Engagement Knowledge Center. *Journal Management Gallup*. <http://www.gallup.com/strategicconsulting/employees/employeeengagement.aspx>
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace: 2023 Report*.
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hiriyappa. (2009). *Organizational Behavior*. New Age International Publishers.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Journal Management Of Academy*.
- Lord, J. (2022). Quiet quitting is just a new name for an old reality. *The Conversation*, 7–10. <https://salfordrepository.worktribe.com/output/1562610/quiet-quitting-is-a-new-name-for-an-old-method-of-industrial-action>

- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT. Andi Edisi Sepuluh.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- MacLeod, D., & Clarke, N. (2009). Engaging for success : A report to Government. *Department for Business Innovation & Skills*, 1, 1–124. <http://www.bis.gov.uk/files/file52215.pdf>
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet Quitting – Causes and Opportunities. *Business and Management Research*, 12(1), 9. <https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9>
- Ohunakin. (2023). *Employees' retention in Nigeria's hospitality industry: The role of transformational leadership style and job satisfaction*.
- Pevec, N. (2024). The Concept of Identifying Factors of Quiet Quitting in Organizations: An Integrative Literature Review. *Izzivi Prihodnosti*, 8(2, May 2023). <https://doi.org/10.37886/ip.2023.006>
- Pratiwi, P. E., Stanislaus, S., & Pratiwi, P. C. (2023). The Tendency of Quiet Quitting Workers in Terms of Engagement and Well-Being at Work. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 7(2), 132. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v7i2.7905>
- Putra, I. A. S. (2023). *QUIET QUITTING SEBAGAI DAMPAK ATAS STRES KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN AFEKTIF*. UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2*. PT Gelora Aksara Pratama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior, 16th edition*. Pearson Education.
- Rustono, A., & Akbary, F. (2015). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap*

- Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung the Impact of Employee Engagement Toward Employee Performance Dana Pensiun (Dapen) Telkom.* 2(2), 1172–1178.
- Shuck, B., Adelson, J. L., & Reio, T. G. (2017). The Employee Engagement Scale: Initial Evidence for Construct Validity and Implications for Theory and Practice. *Human Resource Management*, 56(6), 953–977. <https://doi.org/10.1002/hrm.21811>
- Soegandhi, V., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap OCB Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 1–12.
- Soegiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2016a). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016b). *No Title Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhendar, A., Setiadi, R., Artati, A., & Rohman, A. (2023). The New Trend: Why Indonesian Digital Start-Up Employees are Opting for Quiet Quitting? *WSEAS Transactions on Computer Research*, 11(October), 166–180. <https://doi.org/10.37394/232018.2023.11.15>
- Wahyudin, A. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Pendidikan Edisi 1*. Unnes Press.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wisnubroto, K. (2021). *10 Sektor Prioritas untuk Memacu Transformasi Digital*. Indonesia.Go.Id. <https://indonesia.go.id/kategori/indonesia-dalam-angka/3209/10-sektor-prioritas-untuk-memacu-transformasi-digital>
- Yang, Y., & Chen, J. (2020). Related Factors of Turnover Intention Among

Pediatric Nurses in Mainland China: A Structural Equation Modeling Analysis. *Journal of Pediatric Nursing*, 53, e217–e223.
<https://doi.org/10.1016/j.pedn.2020.04.018>

Yikilmaz, İ. (2022). Quiet quitting: a conceptual investigation. *Anadolu 10th International Conference on Social Science, October*, 978–605.
www.anadolukongre.org

