

202210160311594  
M. Cobain Aprilliano  
Prodi Manajemen

**ANALISIS PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *BURNOUT*  
TERHADAP *QUIET QUITTING* DENGAN *PERCEIVED  
ORGANIZATIONAL SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyarat Mencapai  
Derajat Sarjana Manajemen**



Oleh :

**M COBAIN APRILLIANO**

**202210160311594**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG  
2026**

202210160311594  
M. Cobain Aprilliano  
Prodi Manajemen

**SKRIPSI**  
**ANALISIS PENGARUH JOB SATISFACTION DAN BURNOUT**  
**TERHADAP QUIET QUITTING DENGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL**  
**SUPPORT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Oleh :  
**M Cobain Aprilliano**  
202210160311594

Diterima dan disetujui  
pada tanggal 21 Januari 2026

Pembimbing I  
**Dicky Wisnu Usdek Riyanto, Ph.D.**

Pembimbing II  
**Dr. Dewi Nurjannah, M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, **M. Sri Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D.**

Ketua Program Studi, **Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.**



202210160311594  
M. Cobain Aprilliano  
Prodi Manajemen

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**ANALISIS PENGARUH JOB SATISFACTION DAN BURNOUT  
TERHADAP QUIET QUITTING DENGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL  
SUPPORT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : **M Cobain Aprilliano**

NIM : **202210160311594**

Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 21 Januari 2026 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : **Dicky Wisnu Usdek Riyanto, Ph.D.**

Pembimbing II : **Dr. Dewi Nurjannah, M.M.**

Penguji I : **Dr. Aniek Rumijati, M.M.**

Penguji II : **Chalimatuz Sa'diyah, S.E., M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ketua Program Studi,

**M. Sri Wahyudi S., S.E., M.E, Ph.D.**

**Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.**



1  
2  
3  
4

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**ANALISIS PENGARUH JOB SATISFACTION DAN BURNOUT TERHADAP  
QUIET QUITTING DENGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Oleh :

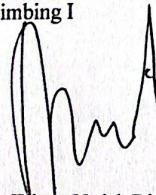
**M COBAIN APRILLIANO**

**202210160311594**

Malang, 6 Januari 2026

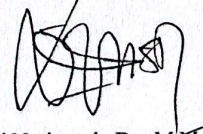
Telah disetujui oleh :

Pembimbing I



Dicky Wisnu Usdek Riyanto, Ph.D.

Pembimbing II



Dewi Nurjannah, Dr., M.M.

### PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : M Cobain Aprilliano  
NIM : 202210160311594  
Program studi : Manajemen  
Surel : cobainaprill@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 6 Februari 2026

Yang Membuat Pernyataan,

  
M Cobain Aprilliano



## **ABSTRACT**

### ***JOB SATISFACTION AND BURNOUT ON QUIET QUITTING : THE MEDIATING ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT***

M Cobain Aprilliano<sup>1</sup>, Dicky Wisnu Usdek Riyanto, Ph.D.<sup>2</sup>, Dewi Nurjanah, Dr.,  
M.M.<sup>3</sup>

Study Program Management, Faculty of Economics and Business  
University of Muhammadiyah Malang, Indonesia  
Email : [cobainaprill@gmail.com](mailto:cobainaprill@gmail.com)

*This study aims to examine the effect of job satisfaction and burnout on quiet quitting, with perceived organizational support as a mediating variable among teachers at SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi. The phenomenon of quiet quitting has recently emerged as a form of reduced work engagement, particularly in professions with high emotional demands such as teaching. This research employed a quantitative approach. Data were collected from 82 teachers through a structured questionnaire using a five-point Likert scale. The data were analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS software. The results indicate that job satisfaction has a significant negative effect on quiet quitting, while burnout has a significant positive effect on quiet quitting. Job satisfaction positively affects perceived organizational support, whereas burnout negatively affects perceived organizational support. However, perceived organizational support does not have a significant direct effect on quiet quitting. Further analysis shows that perceived organizational support partially mediates the relationship between burnout and quiet quitting but does not mediate the relationship between job satisfaction and quiet quitting. These findings suggest that burnout plays a more dominant role in explaining quiet quitting behavior among teachers, while perceived organizational support functions as a buffering mechanism rather than a direct determinant. This study contributes to the literature by highlighting the contextual role of organizational values in educational institutions, particularly within faith-based organizations.*

**Keywords** — *Job Satisfaction; Burnout; Perceived Organizational Support; Quiet Quitting.*

## ABSTRAK

### ANALISIS PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *BURNOUT* TERHADAP *QUIET QUITTING* DENGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

**M Cobain Aprilliano<sup>1</sup>, Dicky Wisnu Usdek Riyanto, Ph.D.<sup>2</sup>, Dewi Nurjanah,  
Dr., M.M.<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia  
Email : [cobainaprill@gmail.com](mailto:cobainaprill@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan kelelahan kerja (*burnout*) terhadap *quiet quitting* dengan *perceived organizational support* sebagai variabel mediasi pada guru SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi. Fenomena *quiet quitting* muncul sebagai bentuk penurunan keterlibatan kerja, khususnya pada profesi dengan tuntutan emosional tinggi seperti guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dari 82 guru melalui kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert lima poin. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *quiet quitting*, sedangkan *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *quiet quitting*. Selain itu, *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *perceived organizational support*, sementara *burnout* berpengaruh negatif terhadap *perceived organizational support*. Namun demikian, *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *quiet quitting*. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memediasi secara parsial hubungan antara *burnout* dan *quiet quitting*, tetapi tidak memediasi hubungan antara *job satisfaction* dan *quiet quitting*. Temuan ini menunjukkan bahwa *burnout* merupakan faktor utama yang mendorong *quiet quitting*, sedangkan *perceived organizational support* lebih berperan sebagai mekanisme penyangga. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan menekankan peran konteks nilai organisasi dalam institusi pendidikan berbasis keagamaan.

**Kata Kunci** — *Kepuasan Kerja ; Burnout; Perceived Organizational Support; Quiet Quitting.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah Swt. atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Job Satisfaction dan Burnout terhadap Quiet Quitting dengan Perceived Organizational Support sebagai Variabel Mediasi”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Malang.
2. M.S. Wahyudi, S.E., M.E., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang, atas dukungan dan fasilitas yang diberikan selama proses perkuliahan.
3. Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang, yang telah memberikan arahan dan dukungan akademik kepada penulis.
4. Dicky Wisnu Usdek Riyanto, Ph.D., selaku Dosen Pembimbing I, dan Dewi Nurjanah, Dr., M.M., selaku Dosen Pembimbing II, yang telah dengan sabar

meluangkan waktu, memberikan bimbingan, arahan, kritik, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

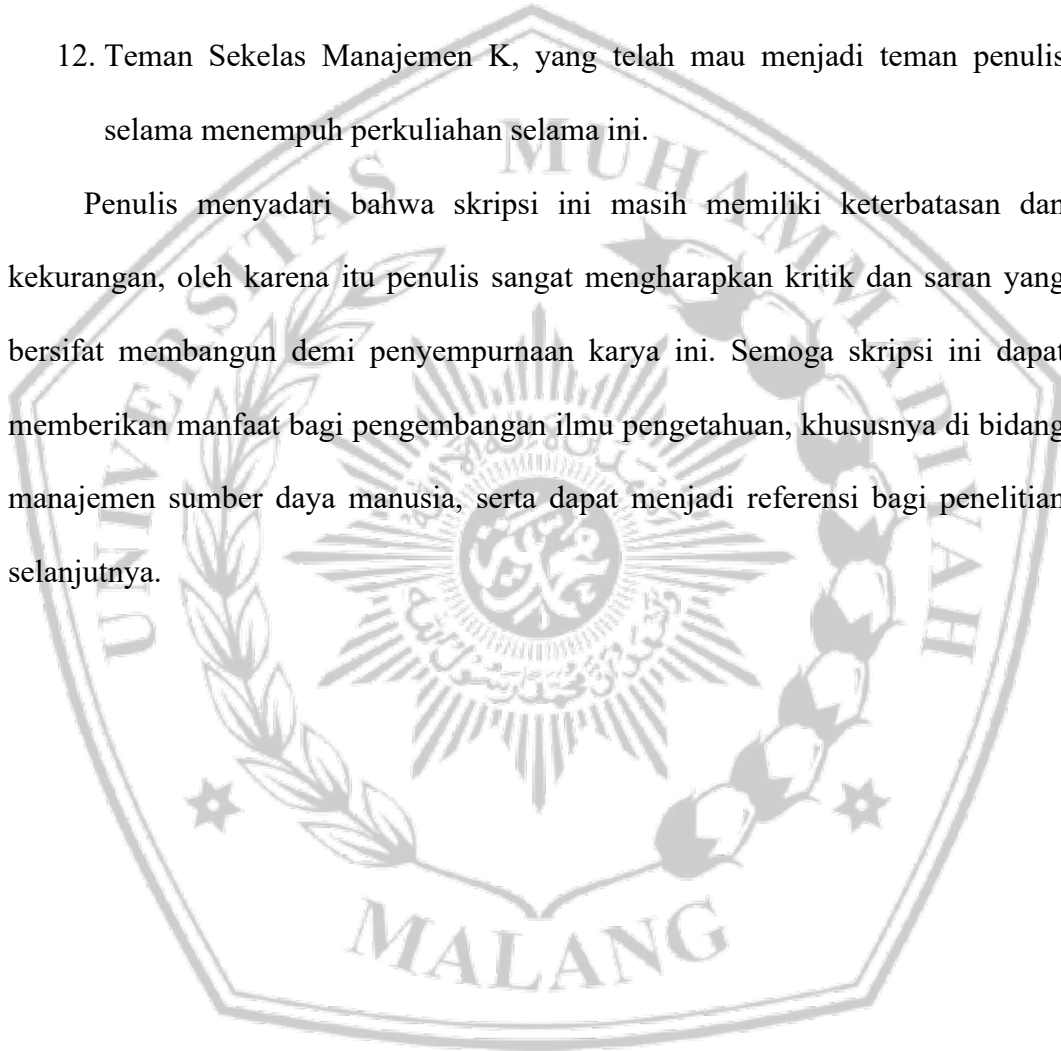
5. Pihak SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi, khususnya kepala sekolah, jajaran manajemen, serta seluruh guru yang telah memberikan izin, dukungan, dan kesediaan untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini, sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik.
6. Kedua orang tua tercinta, Indra Kusuma Wardhana dan Ita Herlina Widiastutik, yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan moral, serta semangat yang tidak ternilai sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan skripsi ini dengan baik.
7. Budhe Herafi Kusuma Wardhani, yang telah memberikan kesempatan, dukungan moral dan material, doa, serta kepercayaan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi hingga dapat menyelesaikan studi sarjana.
8. Fiky Adi Darma dan Ahmad Fiqhan Zidni, yang tidak hanya menjadi sahabat, tetapi juga berperan sebagai kakak dan mentor bagi penulis. Keduanya telah dengan tulus meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi yang sangat berarti bagi penulis selama menjalani perkuliahan.
9. Adam, Rama, Faris, Salviola, dan Izza, terima kasih sahabat-sahabat penulis yang sejak lama selalu mau dan siap memberikan dukungan, bantuan, dalam hal dan permasalahan apapun selama ini.
10. Teman-teman Pengurus Majelis Riyadul Jannah Sepanjang, Azril, Jaya,

Abbi, Andika, Muflih, Fahim, Jalal, Indra, Zidan, Robin, Adin, Imam, Haris, Bagus, sebagai teman sejak kecil penulis, yang telah memberikan bantuan selama ini.

11. Group Purna Osis, teman-teman semasa SMA penulis, yang hingga saat ini tetap memberikan dukungan, kebersamaan, serta semangat kepada penulis.

12. Teman Sekelas Manajemen K, yang telah mau menjadi teman penulis selama menempuh perkuliahan selama ini.

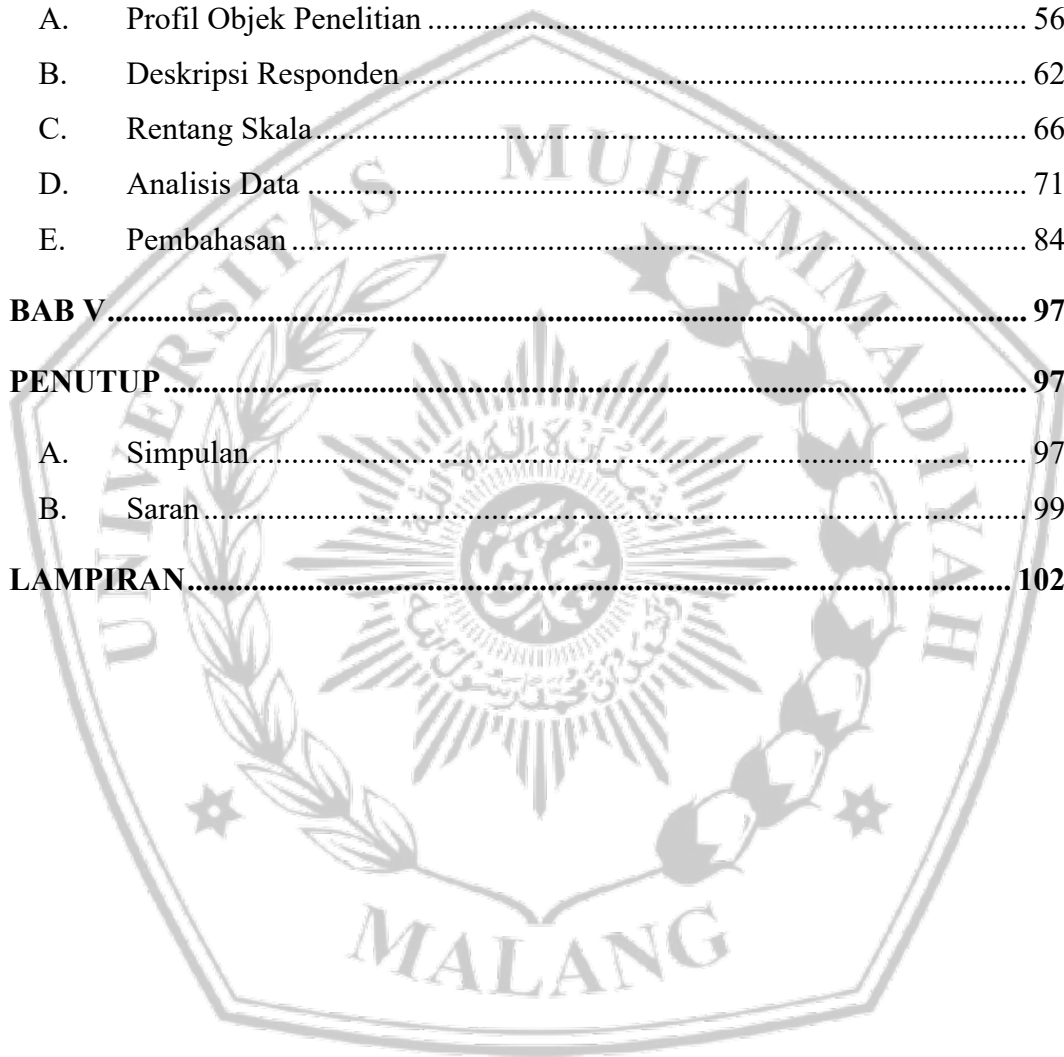
Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan karya ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.



## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>ABSTRACT</b> .....                      | <b>VI</b>   |
| <b>ABSTRAK</b> .....                       | <b>VII</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                | <b>VIII</b> |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                  | <b>XIII</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                 | <b>XIV</b>  |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....                | <b>XV</b>   |
| <b>BAB I</b> .....                         | <b>1</b>    |
| <b>PENDAHULUAN</b> .....                   | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang.....                     | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....                   | 13          |
| C. Tujuan Penelitian.....                  | 14          |
| D. Manfaat Penelitian.....                 | 15          |
| <b>BAB II</b> .....                        | <b>16</b>   |
| <b>KAJIAN PUSTAKA</b> .....                | <b>16</b>   |
| A. Landasan Teori .....                    | 16          |
| B. Penelitian Terdahulu.....               | 33          |
| C. Kerangka Konsep .....                   | 37          |
| D. Hipotesis .....                         | 38          |
| <b>BAB III</b> .....                       | <b>42</b>   |
| <b>METODE PENELITIAN</b> .....             | <b>42</b>   |
| A. Jenis Desain Penelitian .....           | 42          |
| B. Objek dan Waktu Penelitian.....         | 42          |
| C. Populasi, Sampel, dan Sampling .....    | 43          |
| D. Definisi Operasional Variabel .....     | 44          |
| E. Pengembangan Instrumen Penelitian ..... | 45          |

|                                   |   |            |
|-----------------------------------|---|------------|
| F.                                | Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data ..... | 47         |
| G.                                | Rentang Skala.....                            | 49         |
| H.                                | Metode Analisis Data .....                    | 50         |
| <b>BAB IV .....</b>               |   | <b>56</b>  |
| <b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b> |   | <b>56</b>  |
| A.                                | Profil Objek Penelitian .....                 | 56         |
| B.                                | Deskripsi Responden.....                      | 62         |
| C.                                | Rentang Skala.....                            | 66         |
| D.                                | Analisis Data .....                           | 71         |
| E.                                | Pembahasan .....                              | 84         |
| <b>BAB V .....</b>                |   | <b>97</b>  |
| <b>PENUTUP .....</b>              |   | <b>97</b>  |
| A.                                | Simpulan.....                                 | 97         |
| B.                                | Saran.....                                    | 99         |
| <b>LAMPIRAN.....</b>              |   | <b>102</b> |



## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 Data Absensi Kegiatan Sekolah Tahun 2023-2025 .....                 | 3  |
| Tabel 1.2 Data Masa Kerja Guru SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi.....            | 5  |
| Tabel 3.1 Pengembangan Instrumen Penelitian.....                              | 45 |
| Tabel 3.2 Skala Likert.....   | 49 |
| Tabel 3.3 Kategori Rentang Skala .....  | 50 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....                 | 61 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Usia.....                           | 63 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....                   | 63 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir .....           | 64 |
| Tabel 4.5 Status Kepegawaian Guru.....  | 65 |
| Tabel 4.6 Rentang Skala <i>Quiet Quitting</i> .....                           | 66 |
| Tabel 4.7 Rentang Skala <i>Perceived Organizational Support</i> .....         | 67 |
| Tabel 4.8 Rentang Skala <i>Job Satisfaction</i> .....                         | 69 |
| Tabel 4.9 Rentang Skala <i>Burnout</i> .....                                  | 70 |
| Tabel 4.10 Tabel <i>Outer Loading</i> .....                                   | 73 |
| Tabel 4.11 Tabel Validitas Konvergen <i>AVE</i> .....                         | 74 |
| Tabel 4.12 Tabel Diskriminan <i>HTMT</i> .....                                | 76 |
| Tabel 4.13 Tabel <i>Cronbach Alpha</i> Dan <i>Composite Reliability</i> ..... | 77 |
| Tabel 4.14 Tabel Nilai <i>R-Square</i> .....                                  | 79 |
| Tabel 4.15 Uji Hipotesis <i>T-Statistics</i> .....                            | 80 |
| Tabel 4.16 Tabel Uji Mediasi <i>Spesific Indirect Effect</i> .....            | 83 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian .....                        | 37 |
| Gambar 4.1 Logo SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi.....                | 58 |
| Gambar 4.2 Struktur Organisasi SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi..... | 60 |
| Gambar 4.3 Diagram Structural Outer Model.....                     | 72 |
| Gambar 4.4 Diagram Structural Inner Model .....                    | 78 |



## DAFTAR PUSTAKA

1. Konal Memiş T, Tabancalı E. Teachers' Silent Scream: Quiet Quitting. *Research in Educational Administration and Leadership*. 2024 Sep 30;9(3):360–415.
2. Harris LC. Commitment and Quiet Quitting: A Qualitative Longitudinal Study. *Hum Resour Manage*. 2024 Mar 1;
3. Uygungil-Erdogan S, Şahin Y, Sökmen-Alaca AI, Oktaysoy O, Altıntaş M, Topçuoğlu V. Assessing the Effect of Artificial Intelligence Anxiety on Turnover Intention: The Mediating Role of Quiet Quitting in Turkish Small and Medium Enterprises. *Behavioral Sciences*. 2025 Mar 1;15(3).
4. Alami R, Stachowicz-Stanusch A, Agarwal S, Masaeid T AI. Predicting Quiet Quitting: Machine Learning Insights into Silent Resignations in Healthcare Industry. *Journal of Ecohumanism*. 2024 Aug 3;3(4):3444–62.
5. Galanis P, Moisoglou I, Katsiroumpa A, Gallos P, Kalogeropoulou M, Meimeti E, et al. Workload increases nurses' quiet quitting, turnover intention, and job burnout: evidence from Greece. *AIMS Public Health*. 2025;12(1):44–55.
6. Xueyun Z, Al Mamun A, Masukujjaman M, Rahman MK, Gao J, Yang Q. Modelling the significance of organizational conditions on quiet quitting intention among Gen Z workforce in an emerging economy. *Sci Rep*. 2023 Dec 1;13(1).
7. Robbins SP., Judge Tim. *Organizational behavior*. Pearson Education, Limited; 2024. 798 p.
8. Celbiş MG, Wong PH, Kourtit K, Nijkamp P. Job Satisfaction and the 'Great Resignation': An Exploratory Machine Learning Analysis. *Soc Indic Res*. 2023 Dec 1;170(3):1097–118.

9. Alkhateeb M, Althabaiti K, Ahmed S, Lövestad S, Khan J. A systematic review of the determinants of job satisfaction in healthcare workers in health facilities in Gulf Cooperation Council countries. Vol. 18, *Global Health Action*. Taylor and Francis Ltd.; 2025.
10. Halbesleben JRB, Buckley MR. Burnout in organizational life. *J Manage*. 2004;30(6):859–79.
11. Bakker AB, de Vries JD. Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety Stress Coping*. 2021;34(1):1–21.
12. Bianchi R, Schonfeld IS, Laurent E. Burnout: Moving beyond the status quo. *Int J Stress Manag*. 2019 Feb 1;26(1):36–45.
13. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. JOB BURNOUT [Internet]. 2000. Available from: [www.annualreviews.org](http://www.annualreviews.org)
14. Sindu Bharathi SK, Sujatha S. Healthcare Employee Well-Being and Work-Related Stress Factors: Evaluating the Mediating Influence of Perceived Organisational Support. *Qubahan Academic Journal*. 2024 Jul 7;4(3):209–25.
15. Imran MY, Elahi NS, Abid G, Ashfaq F, Ilyas S. Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. 2020 Sep 1;6(3).
16. Thu Trang P, Thi Thu Trang N. Job burnout and quiet quitting in Vietnamese banking sector: the moderation effect of optimism. *Cogent Business and Management*. 2024;11(1).
17. Blau PM. Justice in Social Exchange. *Sociol Inq*. 1964 Apr 9;34(2):193–206.
18. Yikilmaz İ, Asst R. Quiet Quitting: A Conceptual Investigation [Internet].

2022. 978–605 p. Available from: [www.anadolukongre.org](http://www.anadolukongre.org)

19. Lestari NS, Zainal VR, Chan S, Nawangsari LC. Impact of career development, job insecurity, and tech awareness on the quiet quitting of hospitality employees in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*. 2024;22(3):427–39.
20. Galanis P, Katsiroumpa A, Vraka I, Siskou O, Konstantakopoulou O, Moisoglou I, et al. The “Quiet Quitting” Scale: Development and initial validation [Internet]. 2023. Available from: <https://osf.io/5tgpm>
21. Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. Perceived Organizational Support. Vol. 71, *Journal of Applied Psychology*. 1986.
22. Rhoades L, Eisenberger R. Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. 2002;87(4):698–714.
23. Eisenberger R, Stinglhamber F. Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees. Washington: American Psychological Association; 2011.
24. Gardiner R, Zubr V, Sokolova M, Mohelska H. Job Satisfaction And Its Contributing Factors, Relationship To Economy, Analysis Among Four Types Of Organization. *Technological and Economic Development of Economy*. 2024 Nov 28;30(6):1842–61.
25. Maslach C, Leiter MP. Understanding Burnout. In: *The Handbook of Stress and Health*. Wiley; 2017. p. 36–56.
26. Hobfoll SE. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*. 1989;44(3):513–24.
27. Karadas A, Çevik C. Psychometric analysis of the quiet quitting and quiet firing scale among Turkish healthcare professionals. *J Eval Clin Pract*. 2024 Mar 1;

28. Gün İ, Çetinkaya Kutun F, Söyük S. Mediating Effect of Turnover Intention on the Relationship Between Job Burnout and Quiet Quitting in Nurses. *J Adv Nurs* [Internet]. 2025 Feb 10; Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jan.16807>
29. Oubibi M, Fute A, Xiao W, Sun B, Zhou Y. Perceived Organizational Support and Career Satisfaction among Chinese Teachers: The Mediation Effects of Job Crafting and Work Engagement during COVID-19. *Sustainability (Switzerland)*. 2022 Jan 1;14(2).
30. Gün İ, Balsak H, Ayhan F. Mediating Effect of Job Burnout on the Relationship Between Organisational Support and Quiet Quitting in Nurses. *J Adv Nurs*. 2025 Aug 1;81(8):4644–52.
31. Sekaran Uma. *Research methods for business : a skill-building approach*. John Wiley & Sons; 2003. 450 p.
32. Sugiyono S. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D (ke-25.)*. Bandung: ALFABETA cv. 2017;
33. Hardani M.Si AssocP, Ustiawaty J, Andriani H, istiqomah ria, Sukmana D, Fardani R, et al. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. 2020.
34. Hair JF, Tomas G, Hult M, Ringle CM, Sarstedt M. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* [Internet]. 2022. Available from: <https://www.researchgate.net/publication/354331182>
35. Fornell C, Larcker DF. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*. 1981 Feb;18(1):39.

202210160311594  
M. Cobain Aprilliano  
Prodi Manajemen



**Lembaga Informasi dan Publikasi**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang  
**Tanda Terima Cek Plagiasi**

Tanggal : 7/1/2026

Kode : 2853490153

Nama : M Cobain Aprilliano

NIM : 202210160311594

Prodi : Manajemen

Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Job Satisfaction dan Burnout terhadap Quiet Quitting dengan Perceived Organizational Support sebagai variabel mediasi.

Persentase Plagiasi : 6%

Keterangan : **LULUS**

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M

