

**PERANAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *QUIET QUITTING*
PADA KARYAWAN GENERASI Z DI INDONESIA MELALUI MEDIASI
*BURNOUT***

Skripsi

**Diajukan guna memenuhi sebagian syarat
Untuk memperoleh derajat Sarjana Psikologi
Universitas Lambung Mangkurat**



Oleh

Amalia Husna

2210914220019

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT**

Juli, 2026

Skripsi

**PERANAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *QUIET QUITTING* PADA
KARYAWAN GENERASI Z DI INDONESIA MELALUI MEDIASI *BURNOUT***

dipersiapkan dan disusun oleh

Amalia Husna

telah dipertahankan di depan dewan penguji
pada tanggal 13 Juli 2026

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Utama

Anggota Dewan Penguji Lain



Dr. Neka Erlvani, M.Psi., Psikolog
NIP. 198312262008122001



Siti Halimatussa'diah, M.Psi., Psikolog
NIP. 198104212008121005

Pembimbing Pendamping



Rendy Alfiannoor Achmad, S.Psi., M.A.
NIP. 198810102020121010



Dr. Ermina Istiqomah, M.Si., Psikolog
NIP. 197009192005012002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi



Dr. Silvia Kristanti, M.Psi., Psikolog
NIP. 198302172008122001
Ketua Jurusan Psikologi

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Banjarbaru, 29 Juni 2026



Amalia Husna

NIM. 2210914220019

ABSTRAK

PERANAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *QUIET QUITTING* PADA GENERASI Z DI INDONESIA MELALUI MEDIASI *BURNOUT*

Amalia Husna

Perubahan budaya kerja dan meningkatnya tuntutan produktivitas mendorong munculnya strategi koping untuk menjaga kesejahteraan psikologis, terutama pada generasi Z yang lebih memprioritaskan kesehatan mental. Fenomena *quiet quitting* muncul sebagai strategi dalam menghadapi situasi tersebut. Survei Gallup di Asia Tenggara pada 2023 menunjukkan bahwa 68% pekerja melakukan *quiet quitting*, yaitu perilaku membatasi keterlibatan kerja hanya pada tugas pokoknya dan menarik diri dari pekerjaan tanpa mengundurkan diri secara formal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji mediasi *burnout* dalam peranan keadilan organisasi terhadap *quiet quitting* pada 345 generasi Z di Indonesia yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif *cross sectional* dengan menyebarkan kuesioner daring. Instrumen penelitian meliputi *Organizational Justice Scale* dan *Quiet Quitting Scale* yang diadaptasi, serta *Maslach-Trisni Burnout Inventory* yang diadopsi. Analisis data menggunakan Process Macro Hayes Model 4. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh mediasi yang signifikan ($\beta = -0,2017$; CI = -0,2556 s.d. -0,1497). Peranan langsung keadilan organisasi ($\beta = -0,2337$; $p < 0,05$) dan *burnout* ($\beta = 0,4431$; $p < 0,05$) terhadap *quiet quitting* juga menunjukkan hasil yang signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa *burnout* berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan tersebut.

Kata kunci: Keadilan Organisasi, *Burnout*, *Quiet Quitting*, Karyawan Generasi Z

ABSTRACT

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON QUIET QUITTING AMONG GENERATION Z IN INDONESIA THROUGH THE MEDIATION OF BURNOUT

Amalia Husna

Changes in work culture and increasing productivity demands have driven the emergence of coping strategies to maintain psychological well-being, particularly among Generation Z, who place greater priority on mental health. The phenomenon of quiet quitting has emerged as a strategy for coping with this situation. A 2023 Gallup survey in Southeast Asia found that 68% of workers engaged in quiet quitting, a behavior of limiting work involvement to only core tasks and withdrawing from work without formally resigning. This study aims to examine the mediating role of burnout in the relationship between organizational justice and quiet quitting among 345 Generation Z individuals in Indonesia, selected through purposive sampling technique. This study used a quantitative cross-sectional method by distributing an online questionnaire. The research instruments included an adapted Organizational Justice Scale and Quiet Quitting Scale, as well as an adopted Maslach-Trisni Burnout Inventory. Data analysis used Process Macro Hayes Model 4. The results showed a significant mediating effect ($\beta = -0.2017$; CI = -0.2556 to -0.1497). The direct effects of organizational justice ($\beta = -0.2337$; $p < 0.05$) and burnout ($\beta = 0.4431$; $p < 0.05$) on quiet quitting also showed significant results. These findings confirm that burnout acts as a partial mediator in this relationship.

Keywords: Organizational Justice, *Burnout*, *Quiet Quitting*, Generation Z Employees

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur, penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Peranan Keadilan Organisasi terhadap *Quiet Quitting* pada Generasi Z di Indonesia melalui Mediasi *Burnout*" dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Lambung Mangkurat.

Penulis menyadari bahwa proses penulisan dan penyusunan penelitian ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. dr. Syamsul Arifin, M.Pd., FISPH., FISC.M., selaku Dekan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat.
2. Ibu Dr. Silvia Kristanti Tri Febriana, M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat.
3. Ibu Dr. Neka Erlyani, M.Psi., Psikolog dan Bapak Rendy Alfiannoor Achmad, S.Psi., M.A. selaku dosen pembimbing yang senantiasa

memberikan saran, solusi, serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Siti Halimatussa'diah, M.Psi., Psikolog dan Dr. Ermina Istiqomah, M. Si, Psikolog selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan masukan sebagai penyempurnaan skripsi ini agar menjadi lebih baik lagi.
5. Ibu Jehan Safitri, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing akademik yang senantiasa memberikan masukan, nasihat, dan dukungan selama perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini.
6. Kedua orang tua penulis, Bapak Junaidi dan Ibu Siti Khadijah yang selalu memberikan dukungan, doa, kasih sayang, fasilitas, dan mendengarkan suka duka penulis selama perkuliahan.
7. Adik-adik penulis, Iqbal dan Farhan yang memberikan alasan bagi penulis untuk bertahan dan melakukan yang terbaik dalam kehidupan.
8. Teman-teman perkuliahan penulis, Syifa, Eca, Asa, Ibel, dan Umami yang pada awalnya dipertemukan karena belajar Statistika, hingga berakhir menemani suka duka perkuliahan sampai selesai. Terima kasih telah membuat perkuliahan terasa lebih ringan dan bermakna.
9. Teman-teman Twice, Ummah, Saniyya, dan Azizah yang turut menambah canda tawa di tengah-tengah tuntutan perkuliahan.
10. Teman-teman masa kecil penulis, Azkia, Khafifah, Aya, dan Syifa yang setia menemani sejak kecil hingga riuh pikuk masa dewasa.

11. Teman-teman Rhumszen 2022 yang menemani perjuangan menempuh pendidikan S1 dari awal hingga akhir, serta berbagai memori suka duka selama empat tahun perkuliahan.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan berbagai bantuan dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Terakhir, kepada diri sendiri yang terus berupaya untuk belajar dan berproses meskipun jalannya tidak sempurna. Semoga ilmu, pengalaman, dan memori selama empat tahun perkuliahan dapat menjadi sumber keberkahan dan manfaat bagi banyak orang di masa yang akan datang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memerlukan banyak perbaikan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa yang akan datang. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang psikologi.

Banjarbaru, 20 Juni 2026

Amalia Husna

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
1.5 Signifikansi Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14

2.1 Keadilan Organisasi	14
2.1.1 Definisi Keadilan Organisasi	14
2.1.2 Dimensi Keadilan Organisasi	15
2.2 <i>Quiet Quitting</i>	22
2.2.1 Definisi <i>Quiet Quitting</i>	22
2.2.2 Dimensi <i>Quiet Quitting</i>	24
2.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Quiet Quitting</i>	26
2.2.4 Dampak <i>Quiet Quitting</i>	29
2.3 <i>Burnout</i>	32
2.3.1 Definisi <i>Burnout</i>	32
2.3.2 Dimensi <i>Burnout</i>	33
2.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Burnout</i>	35
2.4 Generasi Z	40
2.5 Peranan Keadilan Organisasi terhadap <i>Quiet Quitting</i> melalui mediasi <i>Burnout</i>	41
2.6 Landasan Teori.....	43
2.6 Hipotesis Penelitian	45
2.6.1 Hipotesis Simultan	45
2.6.2 Hipotesis Parsial.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Rancangan Penelitian.....	47

3.2 Identifikasi Konseptualisasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	48
3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian.....	48
3.2.2 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel Penelitian.....	48
3.3 Subjek dan Tempat Penelitian.....	51
3.3.1 Generasi Z Usia 18-29 Tahun	52
3.3.2 Karyawan/Sedang Bekerja	53
3.3.3 Bersedia Menjadi Partisipan	53
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.4.1 Instrumen Penelitian	54
3.4.2 Adaptasi Alat Ukur	57
3.5 Analisis Data	59
3.5.1 Uji Seleksi Item.....	59
3.5.2 Uji Validitas	59
3.5.3 Uji Reliabilitas	60
3.5.4 Pelaksanaan Uji Coba	61
3.5.5 Uji Asumsi	68
3.5.5 Uji Hipotesis	69
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	71
4.1 Gambaran Subjek Penelitian.....	71
4.2 Pelaksanaan Penelitian.....	73
4.3 Hasil Penelitian	74

4.3.1 Deskripsi Data Penelitian.....	74
4.3.2 Hasil Analisis Data Penelitian	80
4.4 Pembahasan.....	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	98
5.1 Kesimpulan	98
5.2 Saran	98
5.2.1 Bagi Organisasi	98
5.2.2 Bagi Karyawan Generasi Z	99
5.2.3 Bagi Praktisi Psikologi Industri dan Organisasi	99
5.2.4 Bagi Peneliti Selanjutnya	100
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN.....	110

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue print instrument <i>Organizational Justice Scale</i>	55
Tabel 3.2 Blue print instrument <i>Quiet Quitting Scale</i>	56
Tabel 3.3 Blue print instrument <i>Maslach-Trisni Burnout Inventory</i>	57
Tabel 3.4 Tabel Kriteria Reliabilitas oleh Hinton dkk. (2014)	60
Tabel 3.5 Rincian Skala Keadilan Organisasi setelah Uji Coba	65
Tabel 3.6 Rincian Skala <i>Quiet Quitting</i> setelah Uji Coba	66
Tabel 3.7 Rincian Skala <i>Maslach-Trisni Burnout Inventory</i> setelah Uji Coba	67
Tabel 4.1 Deskripsi Demografi Subjek Penelitian.....	71
Tabel 4.2 Rumus Perhitungan Skor Hipotetik Variabel Penelitian	75
Tabel 4.3 Perbandingan Skor Hipotetik dan Skor Empirik Variabel Penelitian.....	76
Tabel 4.4 Rumus dan Skor Kategorisasi	78
Tabel 4.5 Hasil Kategorisasi Variabel Keadilan Organisasi	78
Tabel 4.6 Hasil Kategorisasi Variabel <i>Quiet Quitting</i>	78
Tabel 4.7 Hasil Kategorisasi Variabel <i>Burnout</i>	79
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	80
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	82
Tabel 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	83

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi	86
--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Diagram Hipotesis Hubungan Antar-Variabel Penelitian.....	45
Gambar 4.1 Diagram Hasil Uji Hipotesis Penelitian	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Penelitian	111
Lampiran B. Proses Adaptasi Alat Ukur.....	113
Lampiran C. Uji Keterbacaan Alat Ukur	121
Lampiran D. Uji Coba Alat Ukur.....	124
Lampiran F. Pengumpulan Data Penelitian	131
Lampiran G. Hasil Deskriptif Data Penelitian	165
Lampiran H. Hasil Analisis Data Penelitian	165
Lampiran I. Uji Sample Size G*Power.....	169
Lampiran J. Lembar Pernyataan Kesiediaan Membimbing Skripsi.....	170
Lampiran K. Kartu Bimbingan Skripsi	172
Lampiran L. Sertifikat Uji Plagiasi	173