

Quiet Quitting dan Kesehatan Mental di tempat kerja: *Systematic Literature Review*

Baiq Elok Mandalika¹ Nurul Isnaini² Faisal Adnan Reza³

¹²³Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

baiqelokm@gmail.com

Abstrak

Fenomena quiet quitting mencerminkan pembatasan keterlibatan karyawan sebagai respons terhadap tekanan kerja yang meningkat di era globalisasi dan pasca-pandemi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis karakteristik temuan utama mengenai quiet quitting dan dampaknya terhadap kesehatan mental karyawan di tempat kerja. Metode yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan mengikuti pedoman PRISMA 2020 dan kriteria penilaian kualitas CASP untuk memastikan transparansi. Pencarian sistematis dilakukan pada lima database utama menggunakan perangkat lunak Rayyan AI, menghasilkan 35 jurnal relevan yang dipublikasikan antara tahun 2020 hingga 2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa quiet quitting merupakan strategi adaptif untuk melindungi kesehatan mental dari beban kerja berlebih dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Dampak yang paling dominan adalah tingginya niat berpindah kerja (turnover intention), penurunan produktivitas, serta peningkatan stress dan burnout. Kesimpulannya, quiet quitting merupakan indikator penting kesehatan organisasi yang memerlukan intervensi proaktif seperti peningkatan kemananan psikologis dan program kesejahteraan demi menjaga kesehatan mental serta retensi karyawan.

Abstract

The phenomenon of quiet quitting reflects the restriction of employee engagement as a response to increasing workplace pressures in the globalization and post-pandemic era. This study aims to systematicall analyze the characteristic of key findngings regarding qiet quitting and its impact in employee mental health in the workplace. The method employed is a Systematic Literature Review (SLR) following PRISMA 2020 guidelines and CASP quality assessment search was conducted across five major databases using Rayyan AI software, resulting in 35 relevant juournals published between 2020 and 2025. The results indicate that quiet quitting is an adaptive strategy to protect mental health from excessive workloads and unsupportive work environments. The most dominant impacts found include high turnover intention, decreased productivity, and increased stress and burnout. In conclusion, quiet quitting serves as a vital indicator of organizational health

that requires proactive interventions such as enhanced psychological safety and well-being programs to maintain employee mental health and retention.

Keywords

Quiet quitting, mental health employee, SLR, Workplace

PENDAHULUAN

Perubahan cepat akibat globalisasi, digitalisasi, dan pandemic COVID-19 telah membawa transformasi yang signifikan dalam mengelola sumber daya manusia, terutama terkait kesehatan mental di lingkungan kerja (Ramadani, 2021; Schaufeli & Bakker, 2004). Tempat kerja kini tidak hanya berfungsi sebagai ruang untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga menjadi tempat yang menuntut tercapainya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis (SAM, 2024). Berbagai tekanan seperti beban kerja berlebih, jam kerja yang panjang, kurangnya dukungan organisasi, serta ketidakseimbangan antara tuntutan dan kompensasi terbukti meningkatkan risiko gangguan mental termasuk depresi, stress kronis, gangguan tidur, dan penyakit kardiovaskular (Demerouti Evangelia, Bakker Arnold B. , Nachreiner Friedhelm, 2001; Ganster & Rosen, 2013; Rojas et al., 2019; Virtanen et al., 2018). Di tingkat global, Organisasi Kesehatan Dunia (2022) mencatat kerugian ekonomi mencapai satu triliun dolar AS per tahun akibat penurunan produktivitas terkait gangguan mental. Di Indonesia, prevalensi gangguan mental emosional pada usia produktif juga menunjukkan tren peningkatan, mencapai 9,8% atau lebih dari 19 juta jiwa (Risikesdas, 2018; Kemenkes RI, 2023). Berbagai tekanan tersebut mendorong pekerja mencari strategi bertahan untuk menjaga kesehatan mental mereka.

Salah satu bentuk respons pekerja terhadap tekanan kerja tersebut adalah *quiet quitting*, yaitu perilaku menjalankan tugas sebatas batas minimum tanpa komitmen emosional atau usaha ekstra. Konsep ini diperkenalkan oleh Mark Blodger pada 2009 dan kembali mendapatkan sorotan global setelah dipopulerkan melalui konten TikTok oleh Zaid Khan pada 2022 (Khan, 2022; McKinley, 2022; (Nugroho, Ario Bagus, Siti Mujanah, 2024). Sejumlah penelitian menyebutkan bahwa *quiet quitting* dapat dipahami sebagai mekanisme koping adaptif, terutama pada konteks kerja yang terdapat tuntutan, minim dukungan, serta banyak terjadi pada generasi muda yang menempatkan *work life balance* sebagai prioritas. (Ochis, 2024). Data Gallup (2022) menunjukkan bahwa sekitar 50% tenaga kerja global termasuk dalam kategori *quiet quitters*, bahkan angka tersebut mencapai 68% di Asia Tenggara (Talentics, 2023). Studi internasional, seperti penelitian Galanis et al. (2025) pada tenaga kesehatan di Yunani, menemukan bahwa 62% responden menunjukkan karakteristik *quiet quitting*, sementara penelitian di Indonesia mengaitkannya dengan ketidakpuasan kerja, tekanan psikologis, kurangnya

pengembangan karier, dan komunikasi internal yang tidak efektif (Putra, 2025; Attamimi, 2025; Safarudin et al., 2025). Meskipun berbagai studi telah mengkaji penyebab dan manifestasi *quiet quitting*, sejauh ini belum ada sintesis sistematis yang secara khusus menelaah keterkaitan antara *quiet quitting* dan kesehatan mental pekerja.

Dengan mempertimbangkan semakin tingginya urgensi kesehatan mental di tempat kerja dan meluasnya fenomena *quiet quitting*, maka dibutuhkan pemahaman yang lebih sistematis mengenai bagaimana kedua aspek tersebut saling berkaitan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menjawab *research question* yaitu apakah *quiet quitting* berdampak terhadap kesehatan mental karyawan di tempat kerja? Untuk menjawab pertanyaan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR), yang memungkinkan proses identifikasi, evaluasi dan sintesis temuan dari berbagai studi secara terstruktur. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai pola hubungan antara *quiet quitting* dan kesehatan mental, mengungkap mekanisme yang mendasarinya, serta mengidentifikasi area penelitian yang belum banyak dieksplorasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan strategi manajemen dan intervensi kesehatan mental yang lebih adaptif di lingkungan kerja modern.

METODE

2.1 Desain

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mensintesis bukti ilmiah mengenai dampak *quiet quitting* terhadap kesehatan mental karyawan di tempat kerja dengan fokus khusus pada populasi Gen Z. Seluruh proses tinjauan mengikuti pedoman PRISMA 2020 (*Preferred Reporting Items For Systematic Reviews and Meta Analyses*) guna memastikan transparansi dan ketelitian dalam pelaporan (Page et al., 2021). Prosedur penilaian kualitas studi dilakukan menggunakan *Critical Appraisal Skills Programme* (CASP) untuk meningkatkan *reproduktibilitas* dan *reliabilitas* dalam seleksi serta penilaian kualitas artikel (*Critical Appraisal Skills Programme*, 2024). PRISMA memandu struktur pelaporan keseluruhan dan alur seleksi studi, sementara CASP melalui kriteria berbasis skor ditetapkan pada tahap *screening* dan penilaian kualitas. Pendekatan ganda ini menjadi transparansi pelaporan dan ketelitian metodologis dalam penilaian studi.

2.2 Strategi Pencarian

Pencarian sistematis dilakukan pada lima database utama: *Publish or Perish* (PoP CrossRef), *Google Scholar*, *Semantic Scholar*, *ScienceDirect*, dan

OpenKnowledge. Pencarian dilakukan antara Mei hingga Oktober 2025 (tidak melampaui batas waktu studi) untuk memastikan inklusi penelitian terkini. Hanya artikel empiris peer-reviewed yang dipublikasikan antara tahun 2020-2025 dalam bahasa Inggris dan Indonesia yang disertakan. Kerangka PICO (*Population, Intervention, Comparison, Outcome*) diterapkan untuk menyusun pencarian (Eriksen & Frandsen, 2018). Untuk strategi pencarian disesuaikan menjadi istilah pencariia utama dan dikembangkan menjadi sinonim menggunakan operator Boolean (AND/OR). Contoh pengembangan kata kunci mencakup (*employee OR worker OR "Gen Z"*), AND ("*quiet quitting*" OR, *disengagement*, OR *low effort* (untuk Intervensi), serta "*mental health*", *wellbeing*, *stress*, atau *Burnout* (untuk *Outcome*). Strategi ini dirancang untuk memastikan bahwa artikel yang berfokus pada individu dalam lingkungan kerja dan relevan dengan isu *quiet quitting* dan kesehatan mental dapat diidentifikasi secara menyeluruh. Contohnya yaitu:

Table 1. Pencarian Konsep berdasarkan Strategi PICO

PIO	Population (1.1)	Population (1.2)	Intervention (2)	Outcome (3)
Key Concepts	Karyawan/Pekerja	Gen Z	Quiet Quitting	Kesehatan Mental
	Employee OR worker	Gen Z	"quiet quitting*" OR disengagement OR "low effort	AND "mental health" OR wellbeing OR stress OR burnout

Search PoP Crossfer: TITLE-ABS-KEY ((1.1) OR (1.2)) AND (2) AND (3)

Google Scholar: TITLE-ABS-KEY ((1.1) OR (1.2)) AND (2) AND (3)

Semantic Scholar: TITLE-ABS-KEY ((1.1) OR (1.2)) AND (2) AND (3)

ScienceDirect: TITLE-ABS-KEY ((1.1) OR (1.2)) AND (2) AND (3)

Openknowlagde: TITLE-ABS-KEY ((1.1) OR (1.2)) AND (2) AND (3)

String pencarian dipilot dan disempurnakan untuk menyeimbangkan sensitivitas cakupan komprehensif dan spesifisitas relevansi dengan pertanyaan penelitian. Operator Boolean (AND/OR) diterapkan konsisten di seluruh database.

2.3 Kriteria kelayakan

Studi dianggap layak (kriteria inklusi) untuk tinjauan ini jika : (a) secara eksplisit membahas fenomena "*Quiet Quitting*" , "*disengagement*", atau konsep serupa yang merujuk pada upaya kerja yang minim atau pasif; (b) meneliti populasi yang berbeda

dalam lingkungan kerja (*workplace*), termasuk karyawan (*employees*), manajer, atau demografi spesifik seperti Gen Z; dan (c) melaporkan dampak atau hasil terkait kesehatan mental (*mental health outcomes*), seperti *wellbeing*, *stress* atau *burnout* karyawan, selain itu, studi yang diterima harus merupakan artikel penelitian *primer* kualitatif, kuantitatif, atau campuran yang telah melewati peninjauan sejawat (*peer-reviewed*), dipublikasikan antara tahun 2020 hingga 2025. Pengecualian untuk artikel tahun 2025 artikel khusus bulan (Januari-Oktober). Tersedia dalam bahasa Inggris atau Indonesia. Kriteria eskresi (studi tidak layak) meliputi: (a) studi yang fokus eksklusif pada populasi di luar konteks kerja formal (misalnya, lingkungan klinis atau keluarga); (b) intervensi atau isu utama yang tidak relevan misalnya, hanya *membahas quiet quitting* atau *turnover* secara umum tanpa berhubungan ke *quiet quitting* atau *disengagement pasif*; (c) publikasi sebelum tahun 2020; serta (d) artikel yang termasuk *grey literature*, *non-peer-reviewed* (seperti Opini, Editorial, Berita, Buku), abstrak konferensi yang tidak memiliki teks lengkap, atau artikel dengan teks lengkap yang tidak tersedia atau berbayar setelah upaya pencarian. Studi yang berfokus pada masalah kesehatan mental di tempat kerja secara umum mungkin dikecualikan, kecuali jika isu *quiet quitting* dibahas sebagai penelitian utama.

Table 3. Review questions and inclusion and exclusion criteria

Pertanyaan Penelitian: Apa dampak *Quiet Quitting* (I) terhadap Kesehatan Mental (O) pada Karyawan Gen Z (P) di tempat kerja ?

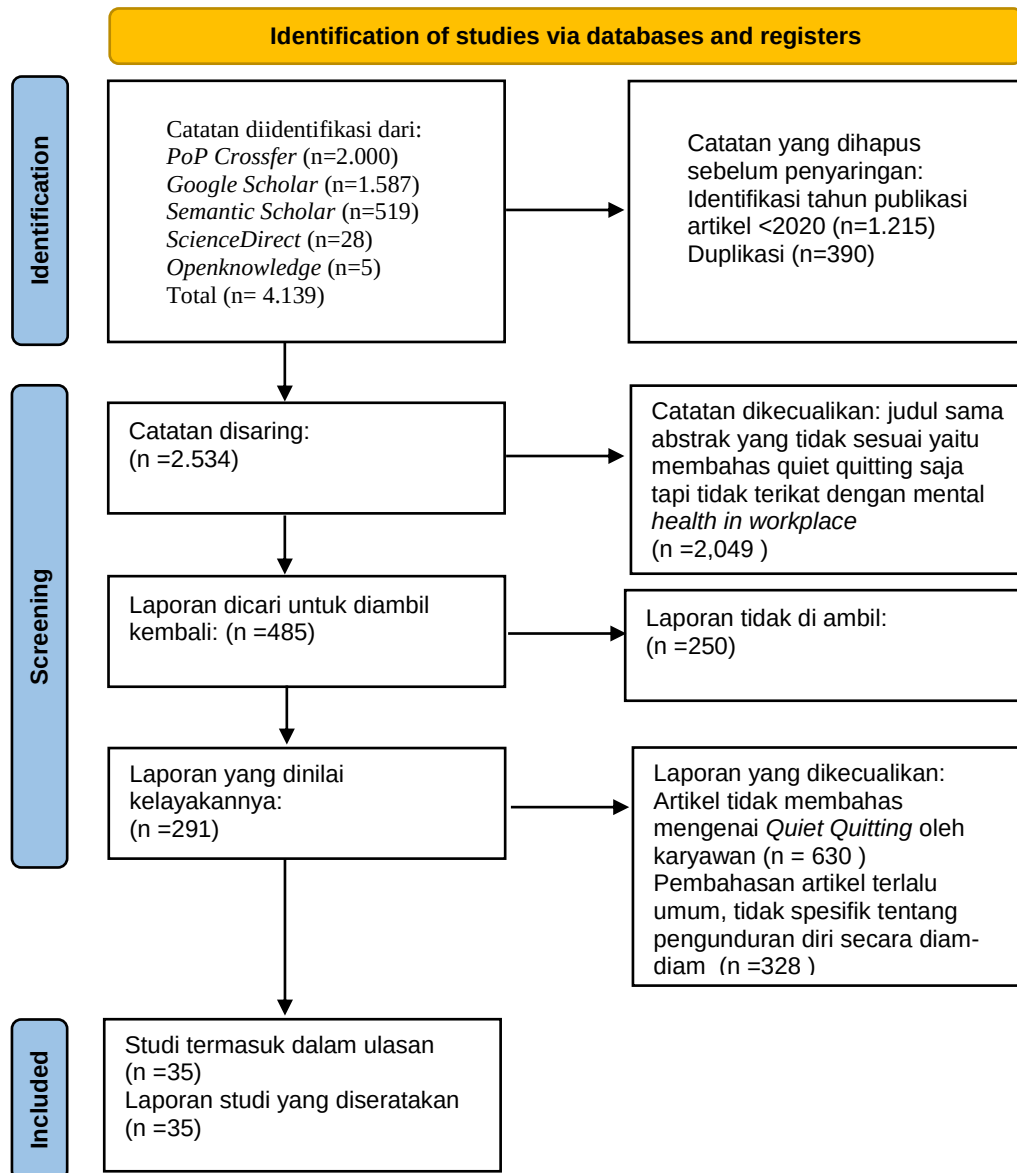
	Kriteria Inklusi	Kriteria Eskresi
Relevansi PICO	Studi yang membahas ketiga konsep: P, I, dan O.	Studi yang hanya membahas salah satu konsep (misalnya, hanya tentang stres, bukan <i>quiet quitting</i>).
Fokus Konsep	Artikel harus secara eksplisit membahas topik " <i>Quiet Quitting</i> " (atau sinonim terdekatnya, seperti <i>soft quitting</i> atau <i>disengagement</i> yang disengaja)	-
Fokus Variabel	Artikel harus membahas hubungan atau dampak dari <i>Quiet Quitting</i> terhadap Kesehatan Mental (<i>Mental Health</i>), Kesejahteraan (<i>Well-being</i>),	-Isu Utama Tidak Relevan: Artikel hanya membahas " <i>quitting</i> " (pengunduran diri) atau " <i>turnover</i> " secara

	Stres, atau <i>Burnout</i> karyawan.	umum tanpa menyebutkan konsep <i>quiet quitting</i> atau <i>disengagement</i> pasif. Konteks Tidak Relevan: Artikel berfokus pada kesehatan mental di luar konteks kerja (misalnya, sekolah, keluarga, atau studi klinis umum).
Konteks/Populasi	Artikel harus berfokus pada individu dalam lingkungan kerja (<i>workplace</i>), termasuk studi yang melibatkan karyawan (<i>employees</i>), manajer, atau demografi spesifik seperti Gen Z di tempat kerja.	-
Jenis Artikel	Artikel Penelitian Primer (<i>Research Article</i> misalnya penelitian kualitatif, kuantitatif, atau campuran) dan Artikel Tinjauan (<i>Review Article</i>). Yang relevan	Opini, Editorial, Berita, Buku, Abstrak Konferensi (<i>Conference Abstracts</i>). Artikel berupa opini, berita, blog, <i>white paper</i> perusahaan, bab buku (yang bukan hasil penelitian primer), atau abstrak konferensi yang tidak memiliki teks lengkap (full text) yang memadai untuk dianalisis.

2.4 Seleksi Studi

Pencarian awal menghasilkan 4.139 referensi yang berkaitan dengan topik. Sebanyak 1.215 artikel dikecualikan karena diluar dari publikasi 6 tahun terakhir. Lalu setelah itu deduplikasi otomatis menggunakan Rayyan AI sebanyak 390 artikel. Judul dan abstrak disaring secara independen oleh dua reviewer dengan bantuan Rayyan AI screening (klasifikasi Include/Exclude/Maybe berdasarkan kriteria PICO). 291 artikel full-text potensial untuk dinilai terhadap kriteria kelayakan menggunakan CASP. Perselisihan diselesaikan melalui diskusi dan jika diperlukan, konsultasi dengan reviewer

ketiga. Akhirnya, 35 studi memenuhi kriteria berdasarkan penilaian kualitas dari CASP. PRISMA flow diagram disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. Proses pemilihan tinjauan pustaka sistematis diadaptasi dari PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) (2020).

2.5 Partisipan

Penelitian ini adalah SLR, “partisipan” merujuk pada populasi studi dalam artikel yang ditinjau, bukan responden langsung. Maka dari itu, partisipan dalam SLR ini adalah 35 studi primer/review yang diinklusi. Karakteristik studi didominasi pendekatan kuantitatif (n=28) seperti *cross-sectional*, survey dan PLS-SEM, diikuti kualitatif (n=4) berupa fenomenologi dan studi kasus, serta *mixed-methods/instrument* (n=3). Populasi utama mencakup karyawan umum (=15), Gen Z (n=7), tenaga kesehatan perawat (n=12), dengan tambahan guru, dosen, dan *knowledge workers*. Secara geografis, Indonesia paling dominan (n=10), diikuti Turki (=6), Yunani (=4), China (n=3), AS/Australia (n=2), serta negara Asia/Eropa lainnya (n=10), dengan rentang publikasi 2020-2025. Ukuran sampel bervariasi dari 73 hingga 992 responden, dengan studi Yunani (992 perawat) dan Indonesia Gen Z (600 responden) sebagai sampel terbesar.

2.6 Instrumen

Table 2. Instrumen dalam penelitian

Tools	Fungsi
Rayyan AI	Untuk proses screening, identifikasi duplikasi dan manajemen artikel
CASP Checklist	Untuk penilaian kualitas metodologis studi primer dan artikel tinjauan
PRISMA Flow Diagram	Untuk melaporkan alur seleksi studi

2.7 Ekstraksi Data

Form ekstraksi data standar digunakan mencakup; penulis, tahun, negara, desain studi, ukuran sampel, definisi *quiet quitting*, indikator kesehatan mental (*burnout/stress/wellbeing*, *turnover intention*), temuan utama, dan kekuatan bukti. Ekstraksi dilakukan independen oleh dua reviewer,

2.8 Kualitas Penilaian

Penilaian kualitas menggunakan standar periksa CASP yang disesuaikan dengan desain studi termasuk, *Systematic Review*, *Cohort Study*, Kualitatif dan lainnya yang terdapat dalam tinjauan. Artikel dievaluasi berdasarkan kriteria utama seperti kejelasan fokus (PICO), kesesuaian metodologi, kecukupan sampling, validitas

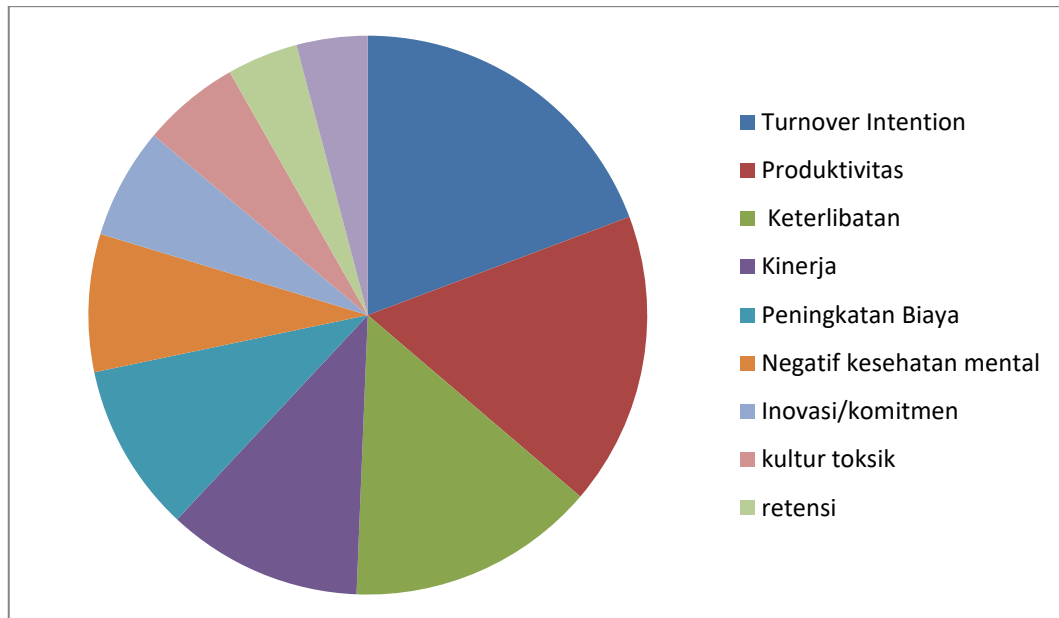
pengukuran (khusus yang menggunakan metodologi pengukuran), pengendalian bias/perancu, ketelitian analisis data, presisi hasil, aplikabilitas pada konteks lokal, dan kelengkapan *outcome*, dengan respons dikategorikan sebagai “YA”, “TIDAK”, “TIDAK TAHU”, “TIDAK JELAS” atau “NA” (tidak berlaku). Setiap studi kemudian diberi skor kualitas secara keseluruhan dari 1 hingga 10 berdasarkan proporsi jawaban “YA” terhadap total pertanyaan yang relevan (misalnya, skor 8-10 untuk study berkualitas tinggi dengan >80% “YA”, 5-7 untuk sedang, dan <5 untuk rendah), yang memungkinkan perbandingan antar-studi. Reliabilitas antar penilai tidak dinyatakan secara eksplisit (misalnya, tidak ada Cohen’s k yang dilaporkan), tetapi penerapan konsisten di seluruh studi memastikan transparansi metodologis. Hanya studi dengan skor . (kualitas sedang hingga tinggi) yang dipertahankan untuk sintesis, sehingga memprioritaskan bukti yang kuat dan dapat diandalkan.

2.9 Sintesis Data

Analisis data menggunakan narrative thematic synthesis untuk mensintesis temuan dari 35 studi yang diinklusi, mengikuti pendekatan tematik Braun & Clarke (2006) yang disesuaikan untuk SLR. Proses ini melibatkan pengelompokan dampak quiet quitting (QQ) terhadap kesehatan mental ke dalam 5 tema utama: (1) burnout sebagai dampak domain ($n=0$ studi).

HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis pada 35 jurnal yang telah direview, ditemukan bahwa dampak *quiet quitting* mencakup beragam konsekuensi negatif terhadap individu, organisasi, dan sektor terkait yaitu *turnover intention* didapatkan sebanyak 24 jurnal (75%), penurunan produktivitas sebanyak 21 jurnal (66%), penurunan keterlibatan karyawan sebanyak 18 jurnal (56%), penurunan kualitas layanan/kinerja sebanyak 14 jurnal (44%), peningkatan biaya organisasi sebanyak 12 jurnal (38%), serta dampak negatif kesehatan mental sebanyak 10 jurnal (31%). Selain itu, penurunan inovasi atau komitmen emosional teridentifikasi dalam 8 jurnal (25%), *disengagement* tim atau kultur toksik dalam 7 jurnal (22%), dan tantangan retensi Gen Z 5 jurnal (16%).

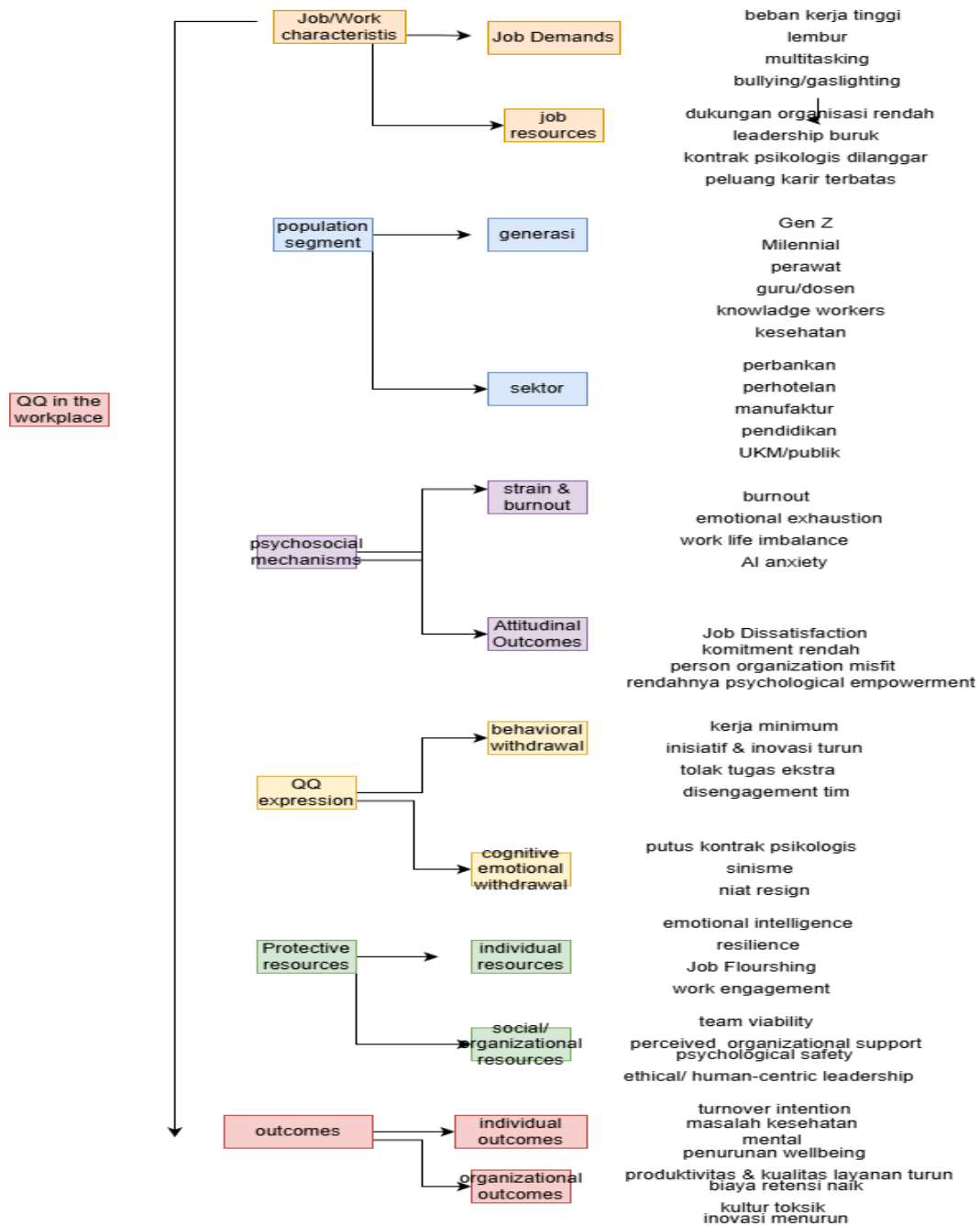


Gambar 2: Dampak *Quiet Quitting*

Fenomena *quiet quitting*, telah menjadi isu penting di dunia kerja modern pasca-pandemi, dengan implikasi signifikan terhadap kinerja organisasi kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Munculnya dampak ini dapat dipahami sebagai respons terhadap dinamika pekerjaan yang semakin kompleks, di mana *disengagement* awal berkembang menjadi kerugian, mulai dari penurunan motivasi individu hingga ancaman keberlanjutan bisnis. Karyawan yang *quiet quitting* sering kali merasa terjebak dalam siklus tekanan yang tidak hanya menggerus produktivitas pribadi tetapi juga menimbulkan efek domino seperti peningkatan biaya rekrutmen dan kultur kerja yang toksik (Galanis et al., 2023).

3.1 Sintesis Tematik dari Dampak QQ

Temuan dari 35 artikel telah diorganisasikan ke dalam domain tematik utama berdasarkan frekuensi dan konsistensi antar konteks. Dampak *quiet quitting* (QQ) terhadap kesehatan mental dan organisasi dikelompokkan ke dalam 5 tema utama; *turnover intention* ($n=24$, 75%), penurunan produktivitas ($n=21$, 66%), *disengagement*/penurunan kinerja karyawan ($n=18$, 56%), dampak kesehatan mental ($n=10$, 31%), dan penurunan inovasi atau komitmen emosional ($n=8$, 25%). Sintesis ini menginformasi pola *JD-R theory* di mana job demands terlebih berlebih memicu *withdrawal behavior* yang memperburuk *exhaustion* dan *turnover*.



Gambar 3: Dampak *quiet quitting* yang ditelaah dari 35 artikel

3.2 Kualitas Bukti dan Risiko Bias

Kualitas bukti studi tentang *Quiet Quitting* yang dianalisis dalam tinjauan ini sangat bervariasi, berkisar dari rendah hingga tinggi, sebagaimana tercermin dari penilaian kualitas jurnal melalui Casp dan penilaian kualitas jurnal mulai dari S4-Q1. Kualitas metodologis sebagian besar studi dirusak oleh beberapa keterbatasan metodologis yang berulang. Keterbatasan yang paling dominan adalah penggunaan desain studi *cross-sectional* (potong lintang) yang hanya mengumpulkan data pada satu titik waktu. Desain ini secara *inheren* membatasi kemampuan peneliti untuk menetapkan hubungan sebab-akibat yang kuat antara predictor seperti (*Job Burnout*) dan hasil (*Quiet Quitting*). Hanya sebagian kecil studi yang menggunakan desain yang lebih kuat seperti *time-lagged* atau *longitudinal*, yang akan memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai perkembangan perilaku QQ seiring waktu. Selain itu, terdapat masalah variabilitas dalam ukuran dan representasi sampel, mulai dari sampel kualitatif yang sangat kecil hingga sampel kuantitatif yang besar namun sering kali menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probabilitas* seperti *convenience sampling*. Risiko bias juga diperparah oleh ketergantungan pada pengukuran yang mengandalkan laporan diri (*self-reported measures*) melalui kuesioner, yang berpotensi memicu bias respons, di mana responden mungkin enggan melaporkan perilaku QQ secara jujur. Secara keseluruhan, keterbatasan metodologis ini, meskipun umum dalam penelitian yang berkaitan dengan perilaku organisasi, meredam kekuatan kesimpulan yang dapat ditarik dari temuan-temuan tersebut.

3.5 Temuan Kompratif

Tinjauan ini mengkonfirmasi tiga dinamika utama yang mendasari fenomena *Quiet Quitting* (QQ) di berbagai populasi dan konteks. Pertama, studi-studi ini secara konsisten menunjukkan bahwa *Job Burnout* secara signifikan dan positif memicu *Quiet Quitting*, memposisikan QQ sebagai respons pasif atau mekanisme pertahanan karyawan terhadap kelelahan yang parah. Kontras dengan pemicu ini, kepuasan kerja dan keterikatan kerja (*Work Engagement*) secara universal ditemukan berhubungan negatif dengan QQ, menunjukkan bahwa faktor-faktor protektif ini berfungsi untuk menahan kecenderungan QQ. Kedua *Quiet Quitting* sendiri berfungsi sebagai variabel mediasi yang penting karena ia memperantai hubungan antara pemicu lingkungan kerja seperti *Job Burnout*, *Work Stress*, atau bahkan Kecemasan terhadap AI dan hasil yang diinginkan oleh perusahaan, yaitu niat pindah (*Turnover Intention*). Hal ini menunjukkan bahwa QQ merupakan tahap perilaku aktif di mana karyawan mengurangi perilaku aktif di mana karyawan mengurangi kontribusi mereka sebelum akhirnya memutuskan untuk berhenti. Ketiga, faktor kontekstual dan protektif muncul sebagai penentu efektivitas. Studi-studi menemukan bahwa variabel seperti Keamanan Psikologis (*Psychological Safety*), Resiliensi, Kecerdasan Emosional, dan Dukungan Organisasi mampu memoderasi dan mengurangi dampak negatif dari pemicu QQ. Temuan ini sangat

relevan dengan Teori Ekologi Bronfenbrenner yang menekankan bahwa efektivitas intervensi bergantung pada interaksi dinamis antara individu dan sistem (organisasi dan budaya) misalnya, keberadaan Kepemimpinan Etis dapat memperlemah pengaruh bullying terhadap burnout, yang pada akhirnya mengurangi pemicu QQ. Secara keseluruhan, tinjauan ini menggarisbawahi perlunya organisasi untuk mengalihkan fokus dari perilaku QQ itu sendiri ke kualitas lingkungan kerja dan kesejahteraan emosional yang mendasarinya.

Tabel 4. Tabel temuan komperatif

Aspek	Findings From Current Review (2022-2025)	Literature/Theoretical Comparison	Analisis Komparatif
Program/Intervention Type	Dominasi studi <i>Cross-sectional</i> (satu titik waktu), membatasi penemuan kausalitas; hanya sedikit studi <i>time-lagged</i> atau longitudinal.	Teori PIO: Studi longitudinal sangat penting untuk memahami proses psikologis yang berkembang, seperti burnout yang berujung pada <i>turnover</i> (Hancock et al., 2013).	<i>Inconsistent:</i> Dominasi <i>cross-sectional</i> menghambat pemahaman kausalitas dan proses evolusi QQ.
Pemicu Utama (<i>Antecedents</i>)	<i>Job Burnout</i> dan <i>Work Stress</i> secara konsisten menjadi prediktor paling signifikan dan positif terhadap QQ.	<i>Job Demands-Resources (JD-R) Theory: Job Demands</i> (seperti <i>work stress</i> , <i>burnout</i>) mengarah pada <i>strain</i> (ketegangan), yang dapat memicu perilaku penarikan diri (<i>withdrawal</i>) pasif (Demerouti et al., 2001).	<i>Consistent:</i> QQ adalah manifestasi perilaku dari <i>strain</i> yang dipicu oleh tingginya <i>Job Demands</i> .
Mekanisme (QQ's Role)	Mediasi <i>Quiet Quitting</i> bertindak sebagai mediator antara pemicu (misalnya,	<i>Social Exchange Theory (SET):</i> QQ adalah respons terhadap Pelanggaran	<i>Aligned:</i> QQ adalah tahapan <i>withdrawal</i> emosional/perilaku

		<i>Burnout, Kecemasan AI) dan hasil (yaitu, Niat Pindah/Turnover Intention).</i>	Kontrak Psikologis u yang mendahului <i>(Psychological Contract Breach)</i> , di mana karyawan (keluar dari pekerjaan). membalas upaya yang dirasakan kurang adil dengan mengurangi kontribusi (Rousseau, 1989).
Faktor Protektif (Moderators)	Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja (<i>Work Engagement</i>), Keamanan Psikologis (<i>Psychological Safety</i>), dan Dukungan Organisasi bertindak sebagai moderator/mediator negatif terhadap QQ.	<i>JD-R Theory: Job Resources</i> (seperti dukungan sosial, <i>work engagement</i>) mengurangi dampak negatif <i>Job Demands</i> terhadap strain dan burnout.	<i>Consistent:</i> Peningkatan sumber daya di tempat kerja adalah kunci untuk mengatasi QQ.
Target Populasi	Fokus yang kuat pada Generasi Z dan profesi yang rawan burnout (Perawat dan Guru).	<i>Generational Theory:</i> Gen Z cenderung lebih mengutamakan <i>Work-Life Balance</i> dan memiliki toleransi yang lebih rendah terhadap budaya kerja yang beracun (<i>toxic workplace</i>).	<i>Supportive:</i> QQ adalah fenomena yang sangat dipengaruhi oleh perubahan nilai generasi dan kondisi kerja pasca-pandemi.
Dampak Manajerial	Kepemimpinan Etis dan LMX (<i>Leader-Member Exchange</i>) yang kuat ditemukan	<i>Leadership Theories:</i> Kepemimpinan yang adil dan suportif meningkatkan Komitmen Afektif	<i>Consistent:</i> Kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota tim

	secara langsung mengurangi burnout atau Pelanggaran Kontrak Psikologis.	tidak mengurangi QQ dengan memitigasi atau	organisasi percaya.	dan rasa percaya.	adalah prediktor kuat dari upaya karyawan (dan QQ).
<i>Overall Effectiveness/Temuan Kunci</i>	QQ adalah respons disengagement dan detachment yang kuat terhadap ketidakpuasan, dengan 60% perawat di Yunani teridentifikasi sebagai <i>quiet quitters</i> .	adalah	Global Tingkat disengagement meningkat pasca-pandemi, label untuk perilaku <i>disengagement</i> sudah ada.	Trends: disengagement global pasca-pandemi, dengan menjadi perilaku yang sudah ada.	<i>Consistent:</i> QQ adalah manifestasi kontemporer dari masalah employee disengagement yang sudah ada sejak lama, diperburuk oleh stres kerja.

Diskusi

Dalam hal ini, *quiet quitting* dapat dipandang sebagai puncak dari akumulasi strain kerja di mana karyawan membatasi kontribusi mereka untuk menghindari kelelahan dan melindungi kesehatan mental. Pendekatan ini sejalan dengan *Job Demands-Resources (JD-R) Theory*. Teori ini mengemukakan bahwa ketika tuntutan pekerjaan (*Job Demands*) seperti *overload* dan tidak diimbangi dengan sumber daya (*Job Resources*) yang memadai seperti dukungan organisasi, atau otonomi, karyawan akan mengalami *exhaustion* atau kelelahan dan mencari mekanisme penarikan diri untuk mengurangi tekanan tersebut. Berdasarkan hasil analisis 35 jurnal yang direview dalam penelitian ini, ditemukan bahwa *turnover intention* merupakan dampak paling dominan dari *quiet quitting*, teridentifikasi dalam 24 jurnal (75%). Hal ini konsisten dengan literature yang ada, seperti temuan Galanis et al. (2023) yang menemukan risiko *turnover* 3,18 lebih tinggi pada perawat *quiet quitter* di Yunani ($p < 0,001$), serta Eliza et al. (2025) yang mengaitkan burnout dengan mediasi parsial *turnover intention* pada Gen Z perhotelan (koefisien, 0,397, $p < 0,000$). Tingginya presentase ini menunjukkan bahwa *quiet quitting* bukan akhir dari *disengagement*, tetapi indikator awal yang memicu biaya organisasi dalam kurun waktu jangka panjang. Selain *turnover intention*, penurunan

produktivitas juga menjadi dampak yang signifikan, diidentifikasi dalam 21 jurnal (66%), di mana karyawan hanya melakukan tugas minimal sehingga mengurangi inisiatif dan inovasi. Fenomena ini diperparah oleh rendahnya keterlibatan karyawan yang teridentifikasi dalam 18 jurnal (56%) dan penurunan kualitas layanan 14 jurnal (44%), terutama di sektor kesehatan seperti yang dicatat Ibrahim Gun et al. (2025) menemukan bahwa *burnout* berdampak positif terhadap *quiet quitting* (0,485, $p < 0,001$) serta di manufaktur dalam penelitian Paranamana & Kaluarachchige (2025) yang menunjukkan margin keuntungan negatif (beta 0,813). Lingkungan kerja tidak suportif ini dapat mengikis keselarasan antar tim dan menumbuhkan dampak pada kesehatan mental. Hal ini terdapat 10 jurnal (31%), di mana *quiet quitting* memperburuk *burnout* emosional dan konflik *work-life balance*, sebagaimana Zahra et al. (2025) menemukan hubungan negative antara *job flourishing* dengan *quiet quitting* ($= -0,591$, $p < 0,001$).

Lebih lanjut, dampak sekunder seperti penurunan inovasi teridentifikasi dalam 8 jurnal (25%) dan tantangan retensi atau ketahanan Gen Z 5 jurnal (16%) memainkan peran penting, seperti harapan generasi muda terhadap fleksibilitas dan dukungan mental (Indah Rahayu et al., 2025; *path coefficient* 0,559, $p < 0,000$). Keterbaruan temuan ini terletak pada konteks Asia Tenggara pasca-pandemi, di mana prioritas Gen Z terhadap kesejahteraan emosional seperti yang dihighlight Zahra et al. (2025) dengan pengaruh negatif *job flourishing* terhadap QQ ($= -0,591$, $p < 0,0001$) membedakannya dari studi Barat yang lebih menekankan *turnover* secara aktual, sehingga kritis dalam menegaskan *quiet quitting* sebagai strategi adaptif rasional, bukan sekedar kemalasan. Novelty kontribusi penelitian ini muncul dari sentesis literatur 35 jurnal yang mengintegrasikan pola unik Indonesia, seperti dampak pada dinamika tim dan Gen Z (5 jurnal, 16%), yang mungkin belum terduga sebelumnya, sehingga merekomendasikan intervensi JD-R berbasis *resources* seperti *psychological safety* untuk memutus siklus ini dengan implikasi praktis mencegah kerugian global triliunan dolar (Gallup et al. 2023) serta membangun model kontekstual berkelanjutan bagi HR Asia.

KESIMPULAN

Analisis literatur terhadap 35 jurnal mengungkapkan bahwa *quiet quitting* menghasilkan dampak yang dominan berupa *turnover intention*, penurunan produktivitas, dan rendahnya keterlibatan karyawan, yang secara sistematis menggerus kinerja organisasi serta kesejahteraan individu di era pasca-pandemi. Fenomena ini mencerminkan ketidakseimbangan antara *job demands* dan *resources* sebagaimana dijelaskan dalam JD-R Theory, dengan percepatan pengaruh dari disengagement pribadi menjadi kerugian sektoral seperti penurunan kualitas layanan di kesehatan serta biaya

tinggi perekrutan ulang di manufaktur dan perhotelan, khususnya pada Gen Z yang memprioritaskan kesehatan mental dan *work-life balance*. Sebagai rekomendasi, organisasi disarankan mengadopsi intervensi berbasis resources seperti peningkatan *psychological safety*, otonomi kerja, dan program well-being untuk memutus siklus *quiet quitting*, mencegah attrition atau pengurangan jumlah karyawan secara bertahap akibat posisi kosong yang tidak terisi, serta membangun kultur positif berkelanjutan yang mendukung retensi talenta muda di konteks Indonesia.

REFERENSI

- Alami, R., Stachowicz-Stanusch, A., Agarwal, S., & Al Masaeid, T. (2024). Predicting quiet quitting: machine learning insights into silent resignations in healthcare industry. *Journal of Ecohumanism*, 3(4), 3444-3462.
- Attamimi, I., & Palupi, M. (2024). Quiet Quitting Due to Work Stress, Mediated by Job Satisfaction and Affective Commitment. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 8(1), 1301-1321. <https://doi.org/10.31538/ijse.v8i1.5727>
- BARAN, H., KARAVELİOĞLU, C., & KARAVELİOĞLU, M. B. (2024). The Mediating Role of Psychological Contract Breach in the Influence of Leader-Member Exchange on Quiet Quitting Among Coaches.
- Cytowanie Moczyłowska, J. (2024). Quiet Quitting in Generation Z Employees: The Managerial Perspective in the Human–Centric Business Era. *HRM [ZZL]*, 160(6), 126-146. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0055.0094>.
- Demerouti Evangelia, Bakker Arnold B. , Nachreiner Friedhelm, S. W. B. (2001). *the job demands resources model of burnout.pdf*.
- Elliza Noor Prabandhini, & Widi Fajar Widyatmoko. (2025). Pengaruh Job Burnout Terhadap Quiet Quitting Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening Pada Industri Perhotelan Gen Z di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(5), 3573–3580. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5.5370>
- Eriksen, M. B., & Frandsen, T. F. (2018). *The impact of patient , intervention , comparison , outcome (PICO) as a search strategy tool on literature search quality : a systematic review*. 106(October), 420–431.

- Fikriando, E., Ortega, D., Yunas, B., & Lestari, D. A. (2024). Unpacking the Quiet Quitting Phenomenon: The Role of Work Stress in the Workload and Work-Life Balance. *Journal of Enterprise and Development (JED)*, 6(3), 627-642
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Moisoglou, I., Kalogeropoulou, M., Gallos, P., & Vraka, I. (2024). Emotional intelligence protects nurses against quiet quitting, turnover intention, and job burnout. *AIMS public health*, 11(2), 601–613. <https://doi.org/10.3934/publichealth.2024030>
- Galanis, P., Moisoglou, I., Malliarou, M., Papathanasiou, I. V., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., & Kaitelidou, D. (2024). Quiet Quitting among Nurses Increases Their Turnover Intention: Evidence from Greece in the Post-COVID-19 Era. *Healthcare*, 12(1), 79. <https://doi.org/10.3390/healthcare12010079>
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., ... & Kaitelidou, D. (2023). The quiet quitting scale: Development and initial validation. *AIMS Public Health*, 10(4), 828.
- Gallup. (2022, September 6). Is quiet quitting real? <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. In *Journal of Management* (Vol. 39, Issue 5). <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- Gün, İ., Balsak, H., & Ayhan, F. (2025). Mediating effect of job burnout on the relationship between organisational support and quiet quitting in nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 81(8), 4644-4652.
- Investopedia. (2022, August 29). What is quiet quitting—and is it a real trend? <https://www.investopedia.com/what-is-quiet-quitting-6743910>
- Karadas, A., & Çevik, C. (2025). Psychometric analysis of the quiet quitting and quiet firing scale among Turkish healthcare professionals. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 31(2), e14136.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2018, December 10). Menurut data RISKESDAS 2018 prevalensi gangguan mental emosional... <https://x.com/KemenkesRI/status/1072385495479410689>

- Kim, K. T., & Sohn, Y. W. (2024). The impact of quiet quitting on turnover intentions in the era of digital transformation: The mediating roles of job satisfaction and affective commitment, and the moderating role of psychological safety. *Systems*, 12(11), 460.
- Konal Memiş, T., & Tabancalı, E. (2024). Teachers' Silent Scream: Quiet Quitting. *Research in Educational Administration and Leadership*, 9(3), 372-412. <https://doi.org/10.30828/real.1440040>
- Kukytė, A. (2025). Team Viability Relationship with Quiet Quitting and Career Satisfaction in Knowledge Workers Teams. *Vilnius University Proceedings*, 23-32. <https://doi.org/10.15388/Gronskis.2025.3>
- Lambert, J. R., Brown, L. W., Lambert, T. A., & Torres Nava, C. (2024). The Effect of Ethical Leadership on Nurse Bullying, Burnout, and Turnover Intentions. *Journal of nursing management*, 2024, 3397854. <https://doi.org/10.1155/2024/3397854>
- Lu, M., Al Mamun, A., Chen, X. *et al.* Quiet quitting during COVID-19: the role of psychological empowerment. *Humanit Soc Sci Commun* **10**, 485 (2023). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02012-2>
- Lu, X., Yu, H., & Shan, B. (2022). Relationship between Employee Mental Health and Job Performance: Mediation Role of Innovative Behavior and Work Engagement. *International journal of environmental research and public health*, 19(11), 6599. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116599>
- Marck, C. H., Ayton, D., Steward, T., Koay, H. F., Wiley, J. F., Taiaroa, G., ... & Singh, A. (2024). The workplace culture, mental health and wellbeing of early-and mid-career health academics: a cross-sectional analysis. *BMC Public Health*, 24(1), 1122.
- Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Konstantakopoulou, O., Papathanasiou, I. V., Prasini, I., Rekleiti, M., & Galanis, P. (2025). Resilience Protects Nurses from Workplace Gaslighting and Quiet Quitting, and Improves Their Work Engagement: A Cross-Sectional Study in Greece. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 13(16), 2064.
- Narendra, Z. A., & A'yunnisa, R. N. (2025). Emotional Well-Being Matters Most: How Job Flourishing Reduces Quiet Quitting Among Generation Z In Indonesia. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 9(1), 1–19. <https://doi.org/10.25077/jip.9.1.1-19.2025>
- Nugroho, Ario Bagus, Siti Mujanah, A. Y. A. F. (2024). *Analisis Bibliometrik Tentang Quiet Quitting*. 4(1), 422–438. <https://doi.org/10.47476/manageria.v4i1.6849>

- Ochis, K. (2024). Generation Z and “Quiet Quitting”: Rethinking onboarding in an era of employee disengagement. In *Multidisciplinary Business Review* (Vol. 17, Issue 1, pp. 83–97). Asociacion de Facultades de Administracion y Economia - Chile. <https://doi.org/10.35692/07183992.17.1.7>
- Paranamana, G. K. (2025). Impact of Work Life Balance and Job Burnout on Quiet Quitting with the Mediating Role of Job Satisfaction of Factory Employees in a Battery Manufacturing Company in Sri Lanka. *Sri Lanka Journal of Management Studies*.
- Parsasi W. R & Prawitowati. T. (2025). The Influence of Employee Engagement on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction and Quiet Quitting of Generation Z Employee. (2025). *SIMAK*, 23(01), 31-44. <https://doi.org/10.35129/simak.v23i01.621>
- 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), 132-143.
- Putra, I. A. S. (2025). *QUIET QUITTING DUE TO WORK STRESS, MEDIATED BY JOB SATISFACTION AND AFFECTIVE COMMITMENT*. 8(1), 1–23.
- Rahayu, I., Azzahra, F., Prameswari, D., Ramadhani, D., & Trisiana, A. (2025). DILEMA GEN Z DI DUNIA KERJA : BURNOUT ATAU QUIET QUITTING?. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 26(2), 92-110. doi:<https://dx.doi.org/10.30659/ekobis.26.2.96-114>
- Ramadani, K. D. (2021). Hubungan Jam Kerja Dan Kesehatan Pekerja Di Indonesia. *Jurnal Kesmas (Kesehatan Masyarakat) Khatulistiwa*, 8(1), 33. <https://doi.org/10.29406/jkkm.v8i1.2638>
- Rojas, G., Martínez, V., Martínez, P., Franco, P., & Jiménez-Molina, Á. (2019). Improving Mental Health Care in Developing Countries Through Digital Technologies: A Mini Narrative Review of the Chilean Case. *Frontiers in Public Health*, 7(December), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2019.00391>
- SAM, I. G. (2024). *International Journal of Research Publication and Reviews A Study on Posture Corrective Shoe Soles*. 5(1), 882–887.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

- Singh, S., Bhatt, A. S., Valliammal, M., Bhalla, R., Sinha, A., & Bahadur, S. (2025). The Influence of Perceived Organizational Support and Role Conflict on Employee Quiet Quitting: The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Review of Management and Marketing*, 15(6), 52.
- Sitorus, M. G., & Rachmawati, R. . (2024). Analysis of the Quiet Quitting Phenomenon with Work Engagement and Job Satisfaction as mediators, Study of Employees in Indonesia Banking Industry. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 4(11), 10671–10793. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v4i11.44765>
- Stankovic, M., & Slavkovic, M. (2025). Quality of Work Life Determinants of Healthcare Professionals' Quiet Quitting: Towards Individual Difference. *Healthcare*, 13(13), 1547. <https://doi.org/10.3390/healthcare13131547>
- Talents. (2023). Quiet quitting dan loud quitting dalam sudut pandang HR. <https://www.talents.id/resources/blog/quiet-quitting-dan-loud-quitting-dalam-sudut-pandang-hr>
- Taufik, N., Rosyadi, A., & Aliyuddin, M. (2024). Why millennials and gen Z are silently leaving their jobs? Unraveling the 'quiet quitting'trend. *Asian Management and Business Review*, 276-292
- Uygungil-Erdogan, S., Şahin, Y., Sökmen-Alaca, A. İ., Oktaysoy, O., Altıntaş, M., & Topçuoğlu, V. (2025). Assessing the Effect of Artificial Intelligence Anxiety on Turnover Intention: The Mediating Role of Quiet Quitting in Turkish Small and Medium Enterprises. *Behavioral Sciences*, 15(3), 249. <https://doi.org/10.3390/bs15030249>
- Uzun, L. N., & Tok, H. H. (2025). Validity and Reliability of Quiet Quitting Scale Among Nurses. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 8(2), 351-359.
- Virtanen, M., Jokela, M., Madsen, I. E. H., Magnusson Hanson, L. L., Lallukka, T., Nyberg, S. T., Alfredsson, L., Batty, G. D., Bjorner, J. B., Borritz, M., Burr, H., Dragano, N., Erbel, R., Ferrie, J. E., Heikkilä, K., Knutsson, A., Koskenvuo, M., Lahelma, E., Nielsen, M. L., ... Kivimäki, M. (2018). Long working hours and depressive symptoms: Systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 44(3), 239–250. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3712>.
- Wilujeng, R. J., & Prawitowati, T. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Dimediasi Oleh Quiet Quitting Pada Karyawan. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 180-183.

- World Health Organization. (2022, September 27). WHO and ILO call for new measures to tackle mental health issues at work. <https://www.who.int/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Young, K. M., Isaacs, K. M., & Jansen, K. L. (2025). Perspectives on Quiet Quitting in Family Medicine Residency Programs. *Family medicine*, 57(8), 564–569. <https://doi.org/10.22454/FamMed.2025.193586>
- Zhang, S. (2024). Illuminating the Complex Associations Between Job Burnout, Quiet Quitting Intention, and Job Satisfaction in China's Micro Hospitality Sector. *Journal of System and Management Sciences*, 14(5), 320-340
- Zhou , J. ., Soo , H. S., & Aziz , A. B. . (2025). PERSON-ORGANIZATION FIT AND JOB BURNOUT AS PREDICTORS OF QUIET QUITTING IN VOCATIONAL EDUCATION. *Bangladesh Journal of Multidisciplinary Scientific Research*, 10(4), 30-41. <https://doi.org/10.46281/c9d2ab72>

No	Tahun	Penulis	Program/Fokus Studi	Durasi/Data	Tipe/Populasi Responden (Setting)	Tipe Intervensi/Design	Form of Intervention/Analysis	Variabel Kunci Psikologis/Emosional (QQ Component/Focus)	Hasil	Negara	Quality/Kualitas
1.	2023	Galanis et al	Pengaruh QQ terhadap Niat Pindah Perawat	Juni 2023 (Cross-sectional)	Perawat (Yunani, Pasca-COVID-19)	Studi Korelasi/Pengaruh	Regresi Multivariabel	Quiet Quitting (QQ) niat pindah (Turnover Intention)	QQ berhubungan positif dengan Niat Pindah. 60.9% perawat dianggap quiet quitters.	Yunani	Q2
2.	2023	P Galanis et al	Pengembangan & Validasi Skala QQ (QQS)	Juni 2023	Karyawan sektor publik & swasta (922 karyawan)	Penelitian Metodologi (Survey)	Wawancara & Media Sosial	Komponen QQS: Detachment, lack of initiative, lack of motivation. Juga: Kepuasan Kerja & Burnout.	QQS terdiri dari 3 faktor. QQS negatif signifikan dengan kepuasan kerja, positif dengan burnout dan niat turnover.	Yunani	Q2
3.	2025	Prabandhinil & Widhyatmoko	Pengaruh Job Burnout terhadap QQ	(Cross-sectional, satu waktu)	Gen Z di Industri Perhotelan (Yogyakarta)	Studi Pengaruh & Mediasi	PLS-SEM (SmartPLS 4)	Job Burnout, Quiet Quitting (QQ), Niat Pindah (Turnover Intention sebagai mediasi).	Job Burnout ke positif ke QQ & Niat Pindah. Niat Pindah memediasi sebagian.	Indonesia	S4
4.	2025	Parsasi, Prawitowati	Pengaruh Employee Engagement terhadap Niat Pindah	(Cross-sectional, satu waktu)	Karyawan Gen Z	Studi Pengaruh & Mediasi	WarPLS (Partial Least Square)	Keterikatan Kerja (Employee Engagement), Kepuasan Kerja, Quiet	Kepuasan Kerja ke negatif signifikan ke QQ. QQ ke positif signifikan ke Niat Pindah.	Indonesia	-

5.	2025	Julyan Raniah & Parwitowati Tjahjani	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention	(Wawancara & Analisis Data)	Karyawan	Studi Mediasi	Wawancara & Analisis Data	Quitting. Kepuasan Kerja, Niat Pindah, Quiet Quitting (QQ sebagai mediasi).	Kepuasan Kerja ke negatif signifikan ke Niat Pindah. QQ memperkuat hubungan.	Indonesia	S4
6.	2024	Kwang Tae Kim & Young Woo Sohn	Dampak QQ pada Niat Keluar (Transformasi Digital)	6 bulan (Time-lagged)	Karyawan full time (konteks transformasi digital)	Studi Pengaruh & Moderasi	Survey	Quiet Quitting, Niat Keluar, Keamanan Psikologis (Psychological Safety) (moderator).	Keamanan Psikologis mengurangi efek negatif QQ.	Korea Selatan	Q1
7.	2025	GK Paranamana & IP Kaluarachcige	Dampak Work Life Balance dan Job Burnout terhadap QQ	(Kualitatif Studi Kasus)	Karyawan pabrik manufaktur baterai (73 karyawan)	Studi Pengaruh & Mediasi	Wawancara & Kuesioner	Work-Life Balance, Job Burnout, Job Satisfaction (mediator), Quiet Quitting.	Work-life balance ke negatif ke QQ. Job Burnout ke positif ke QQ. Job Satisfaction memediasi.	Sri Lanka	DOAJ
8.	2024	Memiş Konal Tuğba & Tabancalı Erkan	Jeritan Senyap Guru (Teachers' Silent Scream)	(Kualitatif, Fenomenologi)	Guru (13 partisipan)	Penelitian Kualitatif (Fenomenologi)	Snowball Sampling (Wawancara)	Gejala QQ Internal: Kontrak psikologis, komitmen organisasi, rasa memiliki.	Guru menjadi bagian dari QQ. Gejala eksternal: menahan diri dari tugas di luar deskripsi pekerjaan.	Turki	ULAKBİM
9.	2025	Rahayu et al	Dilema Gen Z: Burnout atau QQ	(Cross-sectional, satu waktu)	Karyawan Generasi Z (90 responden)	Studi Pengaruh & Moderasi	SEM (SmartPLS 4)	Burnout, Quiet Quitting, Work Engagement (moderator).	Burnout ke positif ke QQ. Work Engagement ke negatif ke QQ dan memediasi.	Indonesia	S4
10	2025	Zhang Shuying	Job Burnout dan Niat QQ (Sektor	(Cross-sectional, satu waktu)	Karyawan entitas mikro industri	Studi Pengaruh & Mediasi	Kuantitatif	Job Burnout, Niat Quiet Quitting,	Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara	China	Sedang (Medium)

			Perhotelan Mikro)		perhotelan (423 karyawan)		Kepuasan Kerja (mediasi).	job burnout dan niat QQ.	Quality)		
11	2025	Gün, İbrahim et al	Dukungan Organisasi, Job Burnout & QQ	(Cross-sectional)	Perawat (317 perawat)	Studi Mediasi & Korelasi	Deskriptif & Cross-sectional	Kelelahan Kerja, Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention), Quiet Quitting.	Kelelahan kerja ke positif ke keinginan pindah dan QQ.	Turki	Q1
12	2025	Narendra Audia Zahra & A'yuninnisa aini Nur Rizqi	Emotional Well-Being & QQ	(Cross-sectional, satu waktu)	Karyawan Gen Z (166 sampel)	Studi Korelasi & Strategi	Kuantitatif, Purposive Sampling	Job Flourishing, Quiet Quitting.	Job Flourishing dapat berfungsi sebagai strategi untuk mengurangi QQ.	Indonesia	S3
13	2025	Skantovic Milica & Slavkonic Marco	Determinan QWL terhadap QQ	(Cross-sectional)	Profesional kesehatan (647 sampel)	Studi Korelasi	Cross-sectional, PLS-SEM	Kualitas Kehidupan Kerja (QWL), Kesejahteraan Sosial (social well-being), Quiet Quitting.	Elemen QWL berhubungan dengan QQ. Kesejahteraan sosial hanya signifikan pada responden laki-laki.	Serbia	Q2
14	2024	P Galanis et al	Kecerdasan Emosional (Emotional Intelligence)	(Cross-sectional)	Perawat (992 perawat)	Studi Korelasi	Cross-sectional	Kecerdasan Emosional, Quiet Quitting, Turnover Intention, Burnout.	Emotional intelligence berhubungan negatif dengan QQ, turnover intention, dan burnout.	Yunani	Q1
15	2025	Kukytė Aistė	Viabilitas Tim (Team Viability)	(Cross-sectional, satu waktu)	Knowledge Workers (207 pekerja)	Studi Pengaruh & Mediasi	Empiris	Viabilitas Tim, Kepuasan Karier (mediasi), Quiet Quitting.	Viabilitas Tim mengurangi QQ. Kepuasan Karier memediasi hubungan tersebut.	Turki	Sedang (Medium Quality)
16	2024	E Fikriando et al	Peran Work Stress pada	(Cross-sectional,	Karyawan Gen Z (156	Studi Pengaruh	Kuantitatif, SmartPLS 4.0	Beban Kerja, Work-Life	Beban kerja ke signifikan ke work	Indonesia	S3

			Beban Kerja & WLB terhadap QQ	satu waktu)	partisipan)	& Mediasi		Balance, Work Stress (mediator), Quiet Quitting.	stress & QQ. Work stress memediasi WLB ke QQ.		
17	2023	Pratiwi, Pundani Eki et al	Kecenderungan QQ Pekerja	(Cross-sectional, satu waktu)	Pekerja dari berbagai perusahaan/organisasi pemerintah (377 pekerja)	Studi Deskriptif	Kuantitatif-Deskriptif	Keterlibatan (engagement), Kesejahteraan (well-being).	Tingkat keterlibatan dan kesejahteraan pekerja berada pada kategori tinggi.	Indonesia	S4
18	2024	Melissa Gilbert Sitorus, & Riani Rachmawati	Analisis Fenomena QQ	(Cross-sectional, satu waktu)	Karyawan Industri Perbankan (405 karyawan)	Studi Mediasi	Kuantitatif, PLS-SEM	Work Engagement (mediator), Job Satisfaction (mediator), Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi Afektif.	Pengaruh lingkungan kerja, keamanan pekerjaan, kesempatan pengembangan karir, komitmen organisasi afektif, dukungan organisasi & mediating effects ditemukan.	Indonesia	S3
19	2024	Nuryanti Taufik et al	Mengapa Milenial & Gen Z diam-diam keluar?	(Cross-sectional)	Pekerja generasi milenial dan Z (600 responden)	Survei Kuantitatif	Survei	Kepuasan Kerja, Quiet Quitting.	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku QQ.	Indonesia	S2
20	2025	Moisoglou et al	Resiliensi Melindungi Perawat	Desember 2024 (Cross-sectional)	Perawat	Studi Korelasi	Cross-sectional	Resiliensi, Gaslighting di tempat kerja, Quiet Quitting, Keterlibatan Kerja (Work Engagement).	Resiliensi melindungi dari gaslighting dan QQ, serta meningkatkan work engagement.	Yunani	Q3
21	2024	Alami et al	Memprediksi	(Cross-	Industri	Analisis	Decision	Ketakutan	Variabel-variabel	Uni	Q3

			QQ (Machine Learning)	sectional, berbasis data)	Kesehatan	Machine Learning	Trees, Random Forest, dll.	akan Hukuman, Gaya Kepemimpinan , Kondisi Kerja, Pekerjaan yang Bermakna.	tersebut merupakan faktor utama yang mengarah pada QQ.	Emirat Arab	
22	2025	Singh et al	Dukungan Organisasi & Konflik Peran	(Cross-sectional, satu waktu)	Guru sekolah (603 responden)	Studi Pengaruh & Mediasi	Survei Kuantitatif, SEM	Perceived Organizational Support, Role Conflict, Kepuasan Kerja (mediator), Quiet Quitting.	Karyawan yang merasa didukung dan konflik peran rendah cenderung lebih puas dan mengurangi QQ.	India	-
23	2025	Uyungil-Erdogan, et al	Kecemasan AI terhadap Niat Keluar	(Cross-sectional)	Karyawan UKM (457 karyawan)	Studi Mediasi	Cross-sectional	Kecemasan terhadap Kecerdasan Buatan (AI), Quiet Quitting (mediator), Niat Keluar.	Kecemasan terhadap AI ke niat untuk keluar ke melalui mekanisme QQ.	Turki	Q2
24	2024	Baran et al	Leader-Member Exchange (LMX) & QQ	(Cross-sectional, satu waktu)	Pelatih (Coaches) (294 pelatih)	Studi Mediasi	Analisis Regresi & Mediasi	Leader-Member Exchange (LMX), Pelanggaran Kontrak Psikologis (mediasi), Quiet Quitting.	LMX kuat ke menurunkan risiko Pelanggaran Kontrak Psikologis ke mengurangi QQ.	Turki	-
25	2025	Attamimi Ilham &	QQ karena Work Stress	(Cross-sectional,	Perawat di Rumah Sakit	Studi Mediasi	Kuantitatif, SEM	Work Stress, Kepuasan	Kepuasan kerja ke signifikan ke	Indones ia	S3

		Palupi Majang		satu waktu)	Awal Bros Pekanbaru		(SmartPLS 3)	Kerja (mediator), Komitmen Afektif (mediator), Quiet Quitting.	perilaku QQ. Work stress ke pengaruh negatif (tidak signifikan) ke QQ.		
26	2024	Ochis, Karina	Gen Z dan QQ: Memikirkan kembali Onboarding	2 tahun (Longitudinal Kohort)	Karyawan Generasi Z dan Manajer (75 peserta)	Studi Kualitatif	Wawancara	Disengageme nt, Engagement.	Siklus kerja Gen Z rata-rata 1 tahun. QQ paling sering terjadi antara bulan ke-7 dan ke-8.	Romani a	Q3
27	2023	Lu Mingxiao et al	QQ selama COVID-19	(Cross-sectional)	Dosen muda universitas Tiongkok (698 dosen)	Studi Korelasi	Kuantitatif Cross-sectional, PLS-SEM	Pemberdayaa n Psikologis, Beban Kerja Berlebih, Komitmen Organisasi Afektif.	Beban kerja berlebih dan komitmen organisasi memengaruhi job burnout dan kesejahteraan.	China	Q2
28	2024	Ludzkimi	QQ pada Karyawan Gen Z	(Tinjauan & Survei)	Karyawan Gen Z & Manajer (100 manajer)	Tinjauan Literatur & Survei Manajerial	Survei Kuesioner	Keterikatan Rendah, Keterlibatan Emosional Rendah.	Manajer menilai intensitas QQ di Gen Z signifikan.	Polandi a	MEiN (S1/S2)
29	2025	Zhou et al	Person-Organization Fit dan Job Burnout sebagai prediktor QQ	(Cross-sectional)	Staf pengajar perguruan tinggi kejuruan Tiongkok (588 staf)	Studi Korelasi/Pe ngaruh	PLS-SEM	Person-Organization Fit (P-O Fit), Job Burnout, Quiet Quitting.	P-O Fit dan Job Burnout bertindak sebagai variabel signifikan QQ.	China	Q2
30	2022	Lu Xifeng et al	Hubungan Kesehatan Mental Karyawan dan Kinerja Pekerjaan	(Studi Empiris)	239 perusahaan (firms) di Tiongkok	Studi Korelasi/M ediasi	Analisis Data	Kesehatan Mental Karyawan, Perilaku Inovatif (mediator),	Kesehatan mental karyawan ke positif ke kinerja pekerjaan, dimediasi oleh perilaku inovatif	China	S1

								Keterlibatan Kerja (Work Engagement).	dan keterlibatan kerja.		
31	2024	Güvenirlği	Validitas dan Reliabilitas Skala Quiet Quitting pada Perawat	(Metodologis, Uji Instrumen)	Perawat (180 perawat)	Penelitian Metodologi s	EFA, CFA, Alpha Cronbach	Quiet Quitting Scale	Skala QQ dalam Bahasa Turki terbukti valid dan reliabel (Alpha Cronbach 0.79).	Turki	ULAKBİ M. tinggi
32	2024	Karadas Ayse & Çevik Celalettin	Analisis Psikometrik Skala Quiet Quitting dan Quiet Firing	(Metodologis, Uji Instrumen)	Profesional Kesehatan (445 profesional)	Penelitian Metodologi s	Analisis Faktor, Korelasi	Quiet Quitting and Quiet Firing Scale, Person-Organization Fit, Kebahagiaan di Tempat Kerja.	Skala terkonfirmasi dua faktor. Berkorelasi negatif kuat dengan P-O Fit dan kebahagiaan di tempat kerja.	Turki	Q2
33	2024	Marck, Claudia H. et al	Budaya Tempat Kerja, Kesehatan Mental, dan Kesejahteraan Akademisi Kesehatan	(Survey Cross-sectional)	Akademisi kesehatan awal dan menengah karir (EMCAs)	Studi Korelasi/Deskriptif	Kuesioner Online	Kepuasan Kerja, Paparan Penyalahgunaan (Bullying, Seksisme, Rasisme), Burnout, Depresi, Kecemasan.	Tingkat bullying, burnout, depresi, dan kecemasan tinggi. Paparan penyalahgunaan berhubungan dengan masalah kesehatan mental.	Australia	Q2
34	2024	Lambert et al	Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Bullying, Burnout, dan Niat Pindah Perawat	(Studi Cross-sectional)	Perawat (216 perawat)	Studi Pengaruh/Mediasi	Analisis Data	Kepemimpinan Etis, Bullying, Burnout, Niat Pindah (Turnover Intention).	Kepemimpinan Etis: 1. Mengurangi Niat Pindah. 2. Memperlemah pengaruh bullying terhadap burnout.	Amerika Serikat	tinggi
35	2025	Young et al	Perspektif	(Kualitatif	Pemimpin	Studi	Analisis	Quiet Quitting	Pemahaman QQ	Amerika	Q2

tentang Quiet Quitting dalam Program Residensi Kedokteran Keluarga	Workshop)	program residensi kedokteran keluarga (sekitar 250 peserta)	Kualitatif	Tematik Kualitatif	dalam Pendidikan Residensi.	penting karena potensi dampak negatif pada kompetensi dokter dan perawatan pasien.	a Serikat
--	-----------	---	------------	--------------------	-----------------------------	--	-----------