

# Quiet Quitting dan Kesehatan Mental di Tempat Kerja: *Systematic Literature Review*

Baiq Elok Mandalika<sup>1\*</sup>, Nurul Isnaini<sup>1</sup>, Faisal Adnan Reza<sup>1</sup>

[1] Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia.

## 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 findings 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 journals 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

## Article Info

Artikel History: Submitted: 2025-12-24 | Published: 2026-03-31

DOI: <http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v16i1.15230>

Vol 16, No 1 (2026) Page: 385 - 405

(\*) Corresponding Author: Baiq Elok Mandalika, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia, Email: [baiqelokm@gmail.com](mailto:baiqelokm@gmail.com)



This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium provided the original work is properly cited.

## 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). 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 (Schaufeli & Bakker, 2004). 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 et al., 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, 2018). 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 tahun 2022 (Nugroho et al., 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. (2024) 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 (Attamimi & Palupi, 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

### Desain Penelitian

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 (Singh, 2013). 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.

### 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 pencari 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:

Tabel 1. Pencarian Konsep berdasarkan Strategi PICO

PIO	Population (1.1)	Population (1.2)	Intervention (2)	Outcome (3)
Key Concepts	Karyawan/Pekerja Employee OR worker	Gen Z Gen Z	Quiet Quitting "quiet quitting" OR disengagement OR "low effort	Kesehatan Mental 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.

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

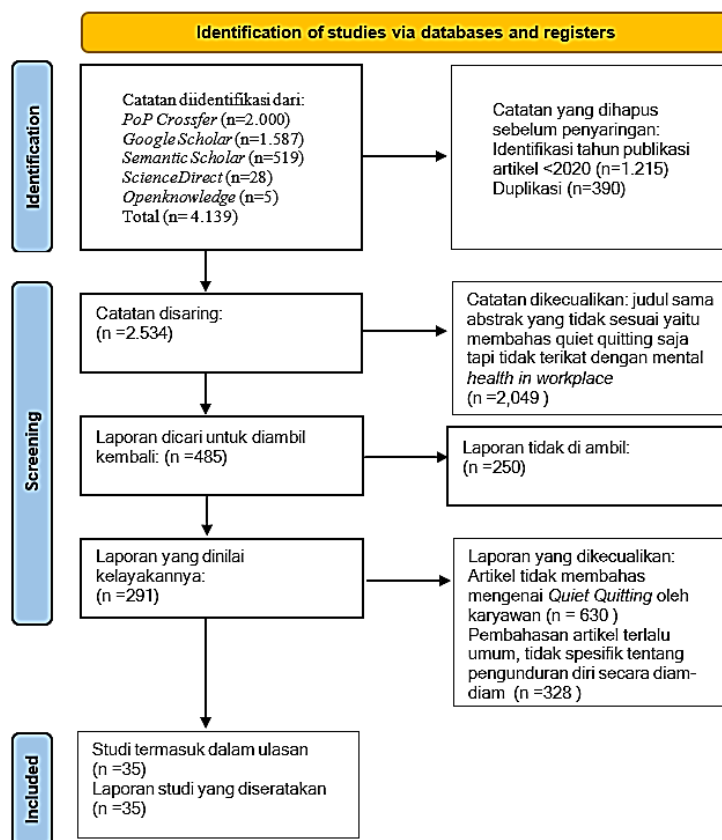
Tabel 2. *Inclusion and Exclusion Criteria*

	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> ), Stres, atau <i>Burnout</i> karyawan.	-Isu Utama Tidak Relevan: Artikel hanya membahas “ <i>quitting</i> ” (pengunduran diri) atau “ <i>turnover</i> ” secara umum tanpa menyebutkan konsep <i>quiet quitting</i> atau <i>disengagement pasif</i> . 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</i> )	Opini, Editorial, Berita, Buku,

Kriteria Inklusi	Kriteria Esklusi
<p><i>Article</i> misalnya penelitian kualitatif, kuantitatif, atau campuran) dan Artikel Tinjauan (<i>Review Article</i>). Yang relevan</p>	<p>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.</p>

### 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 uuntuk 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*)

### Partisipan

Penelitian ini adalah SLR, “partisipasi” 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.

### Instrumen Penelitian

Tabel 3. 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

### 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.

### 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 porposisi 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.

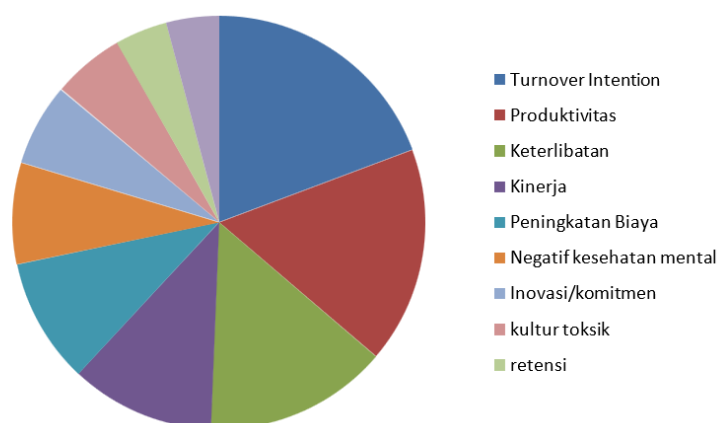
### Teknik Analisis Data

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 PEMBAHASAN

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%).



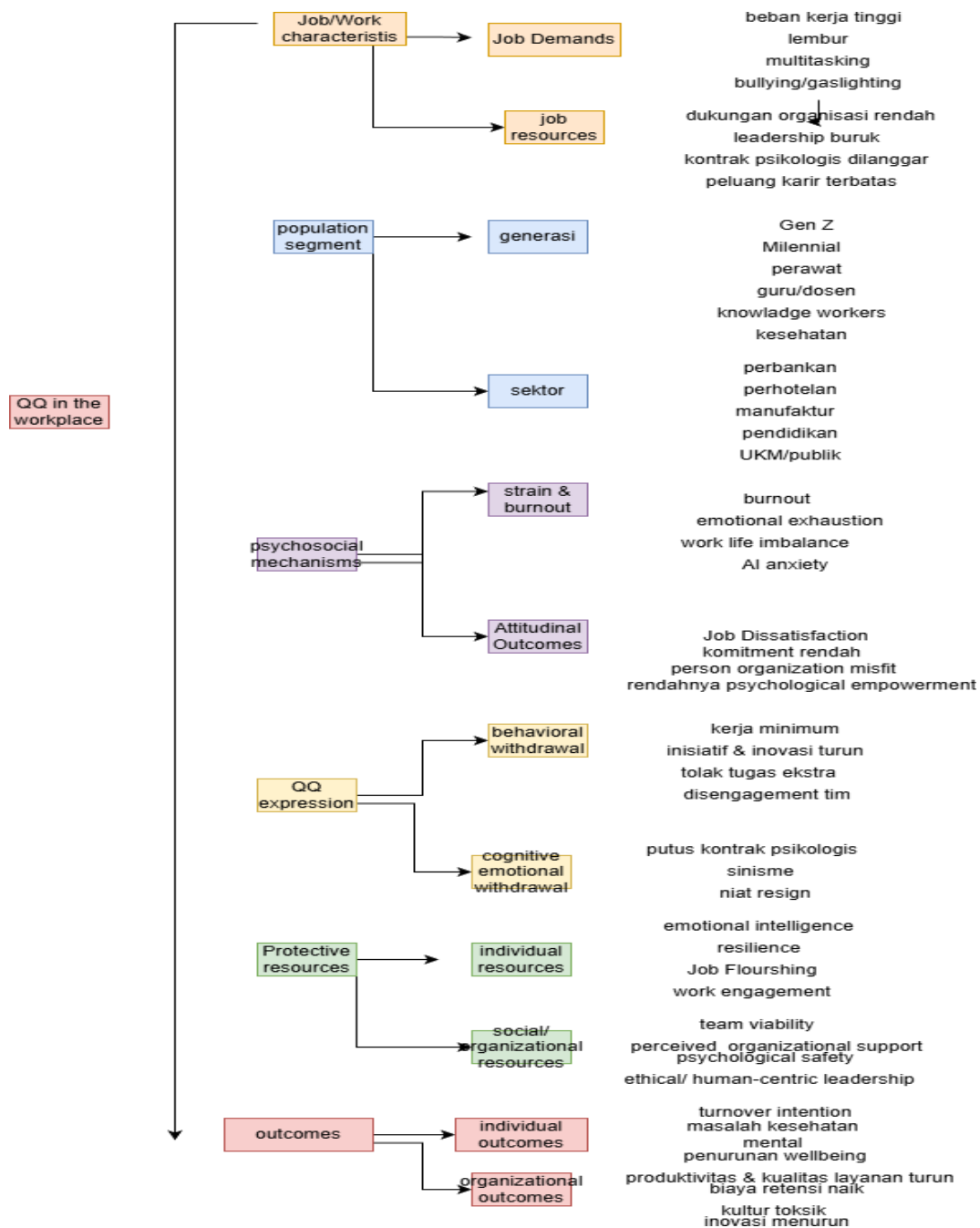
Gambar 2. Dampak *Quiet Quitting*

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).

### 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 memperbutuk *exhaustion* dan *turnover*.



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

### 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.

### 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 negative 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. Temuan Komperatif

Aspek	Findings From Current Review (2022-2025)	Literature/Theoretica l Comparison	Analisis Komparatif
Program/ <i>Intervention Type</i>	Dominasi studi <i>Cross-sectional</i> (satu titik	Teori PIO: Studi longitudinal sangat	<i>Inconsistent: Dominasi cross-</i>

Aspek	Findings From Current Review (2022-2025)	Literature/Theoretical Comparison	Analisis Komparatif
Pemicu Utama (Antecedents)	waktu), membatasi penemuan kausalitas; hanya sedikit studi <i>time-lagged</i> atau longitudinal.  <i>Job Burnout</i> dan <i>Work Stress</i> secara konsisten menjadi prediktor paling signifikan dan positif terhadap QQ.	penting untuk memahami proses psikologis yang berkembang, seperti burnout yang berujung pada turnover (Hancock et al., 2013).  <i>Job Demands Resources (JD-R) Theory: Job Demands</i> (seperti <i>work stress, burnout</i> ) mengarah pada <i>strain</i> (ketegangan), yang dapat memicu perilaku penarikan diri ( <i>withdrawal</i> ) pasif (Demerouti et al., 2001).	<i>sectional</i> menghambat pemahaman kausalitas dan proses evolusi QQ.  <i>Consistent</i> : QQ adalah manifestasi perilaku dari <i>strain</i> yang dipicu oleh tingginya <i>Job Demands</i> .
Mekanisme Mediasi (QQ's Role)	<i>Quiet Quitting</i> bertindak sebagai mediator antara pemicu (misalnya, <i>Burnout</i> , Kecemasan AI) dan hasil (yaitu, Niat Pindah/ <i>Turnover Intention</i> ).	<i>Social Exchange Theory (SET)</i> : QQ adalah respons terhadap Pelanggaran Kontrak Psikologis <i>Psychological Contract Breach</i> , di mana karyawan membalas upaya yang dirasakan kurang adil dengan mengurangi kontribusi (Rousseau, 1989).	<i>Aligned</i> : QQ adalah tahapan <i>withdrawal</i> emosional/perilaku yang mendahului <i>withdrawal</i> fisik (keluar dari pekerjaan).
Faktor Protektif (Moderators)	<i>Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja (Work Engagement), Keamanan Psikologis (Psychological Safety), dan Dukungan Organisasi</i> 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 <i>strain dan burnout</i> . (Demerouti et al., 2001)	<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 <i>burnout</i> (Perawat dan Guru).	<i>Generational Theory: Gen Z</i> cenderung lebih mengutamakan <i>Work-Life Balance</i> dan memiliki toleransi yang lebih rendah terhadap budaya kerja yang beracun ( <i>toxic workplace</i> ). (Ochis, 2024)	<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 secara tidak langsung mengurangi QQ dengan memitigasi <i>burnout</i> atau Pelanggaran Kontrak Psikologis.	<i>Leadership Theories: Kepemimpinan yang adil dan suportif</i> meningkatkan komitmen Afektif organisasi dan rasa percaya. (Lambert et al., 2024)	<i>Consistent</i> : Kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota tim adalah prediktor kuat dari upaya karyawan (dan QQ).
Overall Effectiveness/ Temuan Kunci	QQ adalah <i>respons disengagement</i> dan <i>detachment</i> yang kuat terhadap ketidakpuasan, dengan 60% perawat di Yunani teridentifikasi	<i>Global Trends</i> : Tingkat <i>disengagement global</i> meningkat pasca-pandemi, dengan <i>quiet quitting</i> menjadi label untuk perilaku	<i>Consistent</i> : QQ adalah manifestasi kontemporer dari masalah <i>employee disengagement</i> yang sudah ada sejak

Aspek	Findings From Current Review (2022-2025)	Literature/Theoretical Comparison	Analisis Komparatif
	sebagai <i>quiet quitters</i> .	<i>disengagement</i> yang sudah ada. (Gallup, 2022)	lama, diperburuk oleh stres kerja.

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. (2024) 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 Gün 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 Narendra 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 Narendra 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 sintesis literatur 35 jurnal yang mengintegrasikan pola unik Indonesia, seperti dampak pada dinamika tim dan Gen Z (5 jurnal, 16%), yang mungkin belum tergali mendalam sebelumnya, sehingga merekomendasikan intervensi JD-R berbasis *resources* seperti *psychological safety* untuk memutus siklus ini dengan implikasi

praktis mencegah kerugian global triliunan dolar (Gallup, 2022) serta membangun model kontekstual berkelanjutan bagi HR Asia.

## SIMPULAN

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. (2025). 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.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- 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., 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.
- Hancock, J. I., Allen, D. G., Bosco, F. A., McDaniel, K. R., & Pierce, C. A. (2013). Meta-analytic review of employee turnover as a predictor of firm performance. *Journal of management*, 39(3), 573-603.  
<https://doi.org/10.1177/0149206311426033>
- 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 Risesdas 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., & Tabanlı, 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'yuninnisa, 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, A. B., Mujanah, S., & Fianto, A. Y. A. (2024). Analisis Bibliometrik Tentang Quiet Quitting. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 4(1), 422-438. <https://doi.org/10.47476/manageria.v4i1.6849>
- Ochis, K. (2024). Generation Z and —Quiet QuittingII: 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>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). Updating guidance for reporting systematic reviews: development of the PRISMA 2020 statement. *Journal of clinical epidemiology*, 134, 103-112.
- 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.
- 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>
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, 2(2), 121-139.
- 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, J. (2013). Critical appraisal skills programme. *Journal of pharmacology and Pharmacotherapeutics*, 4(1), 76-76.
- 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>
- Talentic. (2023). Quiet quitting dan loud quitting dalam sudut pandang HR. <https://www.talentic.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
- Uyungil-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	Fokus Studi	Durasi/Desain	Populasi/Setting	Metode Analisis	Variabel Kunci	Hasil Utama	Negara	Kualitas
1	2023	Galanis et al.	Pengaruh QQ terhadap Niat Pindah Perawat	Juni 2023 (Cross-sectional)	Perawat, Yunani (Pasca-COVID-19)	Regresi Multivariabel	QQ, Turnover Intention	QQ ↔ positif dengan Turnover Intention; 60,9% perawat = quiet quitters	Yunani	Q2
2	2023	P. Galanis et al.	Pengembangan & Validasi Skala QQ (QQS)	Juni 2023	922 karyawan publik & swasta	Wawancara & Media Sosial	QQS: Detachment, lack of initiative, lack of motivation; Kepuasan Kerja, Burnout	QQS 3 faktor; ↔ negatif dengan kepuasan kerja, ↔ positif dengan burnout & turnover	Yunani	Q2
3	2025	Prabandhini & Widhyatmoko	Pengaruh Job Burnout terhadap QQ	Cross-sectional	Gen Z, Industri Perhotelan, Yogyakarta	PLS-SEM (SmartPLS 4)	Job Burnout, QQ, Turnover Intention (mediasi)	Burnout → positif ke QQ & Turnover; Turnover memediasi sebagian	Indonesia	S4
4	2025	Parsasi & Prawitowati	Pengaruh Employee Engagement terhadap Niat Pindah	Cross-sectional	Karyawan Gen Z	WarPLS	Employee Engagement, Kepuasan Kerja, QQ	Kepuasan Kerja → negatif ke QQ; QQ → positif ke Turnover Intention	Indonesia	-
5	2025	Julyan Raniah & Parwitowati Tjahjani	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention	Wawancara & Analisis Data	Karyawan	Wawancara & Analisis Data	Kepuasan Kerja, Turnover Intention, QQ (mediasi)	Kepuasan Kerja → negatif ke Turnover; 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	Survey	QQ, Turnover Intention, Psychological Safety (moderator)	Psychological Safety mengurangi efek negatif QQ	Korea Selatan	Q1
7	2025	Paranemana & Kaluarachchige	Dampak Work-Life Balance & Job Burnout terhadap QQ	Studi Kasus Kualitatif	73 karyawan pabrik baterai, Sri Lanka	Wawancara & Kuesioner	WLB, Job Burnout, Job Satisfaction (mediasi), QQ	WLB → negatif ke QQ; Burnout → positif ke QQ; Job Satisfaction memediasi	Sri Lanka	DOAJ
8	2024	Memiş Konal & Tabancalı Erkan	Jeritan Senyap Guru (Teachers' Silent Scream)	Kualitatif Fenomenologi	13 guru	Snowball Sampling (Wawancara)	Kontrak psikologis, komitmen organisasi, rasa memiliki	Guru menunjukkan gejala QQ internal	Turki	ULAKBİM

No	Tahun	Penulis	Fokus Studi	Durasi/Desain	Populasi/Setting	Metode Analisis	Variabel Kunci	Hasil Utama	Negara	Kualitas
9	2025	Rahayu et al.	Dilema Gen Z: Burnout atau QQ	Cross-sectional	90 karyawan Gen Z	SEM (SmartPLS 4)	Burnout, QQ, Work Engagement (moderator)	& eksternal (menahan diri dari tugas tambahan) Burnout → positif ke QQ; Work Engagement → negatif ke QQ & memediasi	Indonesia	S4
10	2025	Zhang Shuying	Job Burnout & Niat QQ (Sektor Perhotelan Mikro)	Cross-sectional	423 karyawan entitas mikro perhotelan	Kuantitatif	Job Burnout, Niat QQ, Kepuasan Kerja (mediasi)	Kepuasan Kerja memediasi hubungan burnout → niat QQ	China	Medium
11	2025	Gün, İbrahim et al.	Dukungan Organisasi, Job Burnout & QQ	Cross-sectional	317 perawat	Deskriptif & Cross-sectional	Job Burnout, Turnover Intention, QQ	Job Burnout → positif ke Turnover Intention & QQ	Turki	Q1
12	2025	Narendra & Nur Rizqi	Emotional Well-Being & QQ	Cross-sectional	166 karyawan Gen Z	Kuantitatif, Purposive Sampling	Job Flourishing, QQ	Job Flourishing dapat mengurangi QQ	Indonesia	S3
13	2025	Skantovic & Slavkovic	Determinan QWL terhadap QQ	Cross-sectional	647 profesional kesehatan	PLS-SEM	QWL, Social Well-being, QQ	Elemen QWL ↔ QQ; Social well-being signifikan hanya pada laki-laki	Serbia	Q2
14	2024	P. Galanis et al.	Kecerdasan Emosional & QQ	Cross-sectional	992 perawat	Cross-sectional	Emotional Intelligence, QQ, Turnover, Burnout	EI ↔ negatif dengan QQ, turnover intention, & burnout	Yunani	Q1
15	2025	Kukytė Aistė	Viabilitas Tim terhadap QQ	Cross-sectional	207 knowledge workers	Empiris	Team Viability, Career Satisfaction (mediasi), QQ	Team Viability → mengurangi QQ; Career Satisfaction memediasi	Turki	Medium
16	2024	Fikriando et al.	Peran Work Stress pada Beban Kerja & WLB terhadap QQ	Cross-sectional	156 karyawan Gen Z	SmartPLS 4.0	Workload, WLB, Work Stress (mediasi), QQ	Workload → Work Stress & QQ; Work Stress	Indonesia	S3

No	Tahun	Penulis	Fokus Studi	Durasi/Desain	Populasi/Setting	Metode Analisis	Variabel Kunci	Hasil Utama	Negara	Kualitas
17	2023	Pratiwi et al.	Kecenderungan QQ Pekerja	Cross-sectional	377 pekerja berbagai sektor	Kuantitatif-Deskriptif	Engagement, Well-being	memediasi WLB → QQ Tingkat engagement & well-being pekerja kategori tinggi	Indonesia	S4
18	2024	Sitorus & Rachmawati	Analisis Fenomena QQ	Cross-sectional	405 karyawan perbankan	PLS-SEM	Work Engagement, Job Satisfaction, Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif	Lingkungan kerja, keamanan kerja, pengembangan karir, komitmen & dukungan organisasi berpengaruh signifikan	Indonesia	S3
19	2024	Nuryanti Taufik et al.	Mengapa Milenial & Gen Z Diam-diam Keluar?	Cross-sectional	600 pekerja Milenial & Gen Z	Survei	Kepuasan Kerja, QQ	Kepuasan Kerja → negatif terhadap perilaku QQ	Indonesia	S2
20	2025	Moisoglou et al.	Resiliensi Melindungi Perawat	Des 2024 (Cross-sectional)	Perawat	Cross-sectional	Resilience, Workplace Gaslighting, QQ, Work Engagement	Resilience melindungi dari gaslighting & QQ, serta meningkatkan work engagement	Yunani	Q3
21	2024	Alami et al.	Memprediksi QQ (Machine Learning)	Cross-sectional, berbasis data	Industri Kesehatan	Decision Trees, Random Forest, dll.	Fear of Punishment, Leadership Style, Working Conditions, Meaningful Work	Variabel tersebut merupakan prediktor utama QQ	UEA	Q3
22	2025	Singh et al.	Dukungan Organisasi & Konflik Peran	Cross-sectional	603 guru sekolah	SEM	POS, Role Conflict, Job Satisfaction (mediasi), QQ	Dukungan tinggi & konflik rendah → kepuasan tinggi → QQ rendah	India	-
23	2025	Uyungil-Erdogan et al.	Kecemasan AI terhadap Niat Keluar	Cross-sectional	457 karyawan UKM	Cross-sectional	AI Anxiety, QQ (mediasi), Turnover Intention	AI Anxiety → Turnover melalui mekanisme QQ	Turki	Q2
24	2024	Baran et al.	Leader-Member	Cross-sectional	294 pelatih	Regresi &	LMX, Psychological	LMX kuat →	Turki	-

No	Tahun	Penulis	Fokus Studi	Durasi/Desain	Populasi/Setting	Metode Analisis	Variabel Kunci	Hasil Utama	Negara	Kualitas
			Exchange (LMX) & QQ			Mediasi	Contract Breach (mediasi), QQ	mengurangi contract breach → mengurangi QQ		
25	2025	Attamimi Ilham & Palupi Majang	QQ karena Work Stress	Cross-sectional	Perawat RS Awal Bros Pekanbaru	SEM (SmartPLS 3)	Work Stress, Job Satisfaction, Affective Commitment (mediasi), QQ	Job Satisfaction → signifikan ke QQ; Work Stress → negatif (tidak signifikan) ke QQ	Indonesia	S3
26	2024	Ochis, Karina	Gen Z dan QQ: Memikirkan Kembali Onboarding	2 tahun (Longitudinal)	75 peserta (Gen Z & manajer)	Wawancara	Disengagement, Engagement	Siklus kerja Gen Z ≈1 tahun; QQ paling sering bulan ke-7 & ke-8	Romania	Q3
27	2023	Lu Mingxiao et al.	QQ selama COVID-19	Cross-sectional	698 dosen muda universitas Tiongkok	PLS-SEM	Psychological Empowerment, Work Overload, Affective Commitment	Work overload & komitmen organisasi memengaruhi burnout & well-being	China	Q2
28	2024	Ludzki	QQ pada Karyawan Gen Z	Tinjauan & Survei	100 manajer & karyawan Gen Z	Survei Kuesioner	Low Attachment, Low Emotional Engagement	Manajer menilai intensitas QQ di Gen Z signifikan	Polandia	MEIN (S1/S2)
29	2025	Zhou et al.	P-O Fit & Job Burnout sebagai Prediktor QQ	Cross-sectional	588 staf pengajar perguruan tinggi kejuruan	PLS-SEM	P-O Fit, Job Burnout, QQ	P-O Fit & Job Burnout merupakan prediktor signifikan QQ	China	Q2
30	2022	Lu Xifeng et al.	Kesehatan Mental Karyawan & Kinerja Pekerjaan	Studi Empiris	239 perusahaan di Tiongkok	Analisis Data	Employee Mental Health, Innovative Behavior (mediasi), Work Engagement	Kesehatan mental → positif ke kinerja, dimediasi innovative behavior & work engagement	China	S1
31	2024	Güvenirligi	Validitas & Reliabilitas Skala QQ pada Perawat	Metodologis	180 perawat	EFA, CFA, Cronbach's Alpha	Quiet Quitting Scale	Skala QQ Bahasa Turki valid & reliabel ( $\alpha = 0.79$ )	Turki	ULAKBİM Tinggi

No	Tahun	Penulis	Fokus Studi	Durasi/Desain	Populasi/Setting	Metode Analisis	Variabel Kunci	Hasil Utama	Negara	Kualitas
32	2024	Karadas & Çevik	Analisis Psikometrik Skala QQ & Quiet Firing	Metodologis	445 profesional kesehatan	Analisis Faktor, Korelasi	QQ & Quiet Firing Scale, P-O Fit, Workplace Happiness	Skala 2 faktor; ↔ negatif kuat dengan P-O Fit & workplace happiness	Turki	Q2
33	2024	Marck et al.	Budaya Tempat Kerja, Kesehatan Mental, Kesejahteraan Akademisi	Cross-sectional	Akademisi kesehatan awal-menengah karir	Kuesioner Online	Job Satisfaction, Bullying/Sexism/Racism, Burnout, Depression, Anxiety	Tingkat bullying, burnout, depresi, & kecemasan tinggi; abuse ↔ masalah kesehatan mental	Australia	Q2
34	2024	Lambert et al.	Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Bullying, Burnout, Turnover	Cross-sectional	216 perawat	Analisis Data	Ethical Leadership, Bullying, Burnout, Turnover Intention	Ethical Leadership: (1) mengurangi turnover; (2) memperlemah bullying → burnout	AS	Tinggi
35	2025	Young et al.	Perspektif QQ dalam Program Residensi Kedokteran Keluarga	Kualitatif Workshop	~250 pemimpin program residensi	Analisis Tematik	Quiet Quitting in Residency Education	Pemahaman QQ penting karena dampak potensial pada kompetensi dokter & perawatan pasien	AS	Q2