

MEKANISME PERTAHANAN DIRI DI TENGAH *BURNOUT* DAN PEMICU SISTEMIK *QUIET QUITTING*: SEBUAH *SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR)*

Wanda Novita¹, Fransisca Lajj²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jakarta Internasional
¹email: wanda.novita@uniji.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jakarta Internasional
²email: fransisca.lajj@uniji.ac.id

ABSTRACT

This research conducts a systematic literature review of the *quiet quitting* phenomenon to map its intellectual evolution and systemic triggers within contemporary work dynamics. Using the PRISMA 2020 protocol, an analysis was conducted on 240 scientific documents from the Scopus database up to early 2026. Findings show an exponential explosion in publications since 2022, with a primary focus on the healthcare sector and human resource management. Descriptive analysis identifies that *quiet quitting* is not merely a social media trend, but rather a proactive coping mechanism against *burnout* and a manifestation of post-pandemic psychological contract renegotiation. This phenomenon is very prominent among Generation Z and healthcare workers, where limiting work effort is used as a mental health protection strategy. This research also highlights the emergence of *quiet firing* as a destructive managerial response. It is concluded that organizations must adopt empathic leadership and job designs that support mental resilience to mitigate the erosion of human capital. This study provides an important theoretical foundation for the development of employee retention strategies in the new normal era.

Keywords: *Quiet quitting, burnout, employee engagement, human research, literature review*

I. PENDAHULUAN

Dalam diskursus manajemen modal manusia, *quiet quitting* didefinisikan sebagai pola perilaku di mana karyawan secara sadar memutuskan hubungan emosional dengan organisasi sambil tetap mempertahankan status pekerjaan mereka. Serenko (2023) mendefinisikan fenomena ini sebagai "sebuah pola pikir di mana karyawan secara sengaja membatasi aktivitas kerja hanya pada deskripsi pekerjaan mereka, memenuhi namun tidak melebihi ekspektasi yang telah ditetapkan, serta tidak pernah menawarkan diri untuk tugas tambahan." Definisi ini menunjukkan bahwa *quiet quitting* adalah antitesis dari *organizational citizenship behavior (OCB)*, sebuah konsep yang selama puluhan tahun dianggap sebagai pilar produktivitas perusahaan (Al-Kassem et.al, 2023).

Urgensi penelitian mengenai *quiet quitting* tidak dapat dilepaskan dari konteks krisis kesehatan global. Formica dan Sfodera (2022) berargumen bahwa pandemi telah bertindak sebagai katalisator bagi *Great Resignation* dan perubahan paradigma kerja, di mana "sebagian besar prinsip dan paradigma yang mengatur dunia sebelum tahun 2020 telah berubah." Hal ini memaksa para profesional dan akademisi untuk mengevaluasi kembali makna "kesetiaan" dan "produktivitas" (Ariani, D. W. 2023). Karyawan saat ini lebih memprioritaskan kesejahteraan mental dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) sebagai respon terhadap eksploitasi kerja yang dirasakan selama masa krisis (Hamouche et al., 2023).

Salah satu poin krusial dalam literatur saat ini adalah perdebatan mengenai apakah *quiet quitting* merupakan fenomena baru atau sekadar label modern untuk konsep lama seperti ketidakpuasan kerja atau penarikan diri (*withdrawal behavior*). Atalay dan Dağistan (2024) secara kritis mengeksplorasi pertanyaan ini melalui studi berjudul "*Quiet quitting: a new wine in an old bottle?*". Mereka menyoroti bahwa meskipun akar perilakunya mungkin serupa dengan konsep penarikan diri tradisional, konteks digital dan pengaruh nilai lintas generasi (seperti Generasi Z) memberikan nuansa baru yang memerlukan alat ukur spesifik, seperti *Quiet Quitting Scale* yang baru-baru ini dikembangkan oleh Galanis et al. (2023).

Analisis data menunjukkan bahwa sektor dengan intensitas stres tinggi, khususnya sektor kesehatan, merupakan area yang paling rentan terhadap fenomena ini. Galanis et al. (2024) menemukan bukti kuat bahwa di kalangan perawat, "resiliensi moral memiliki peran krusial dalam memitigasi tingkat *quiet quitting*, burnout, dan niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*)."
Hal ini mengindikasikan bahwa *quiet quitting* sering kali digunakan sebagai mekanisme koping (*coping mechanism*) untuk mencegah kerusakan kesehatan mental yang lebih parah akibat beban kerja yang tidak berkelanjutan (Nair, 2023)

Mengingat pertumbuhan literatur yang mencapai puncaknya dengan proyeksi lebih dari 130 publikasi pada tahun 2025, diperlukan sebuah tinjauan sistematis yang mampu menyatukan fragmen-fragmen penelitian ini. Artikel ini bertujuan untuk melakukan *Systematic Literature Review* (SLR) terhadap 256 dokumen ilmiah guna memetakan tren bibliometrik, mengidentifikasi faktor pemicu utama, dan mengeksplorasi hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi (termasuk konsep *quiet firing*). Hasil dari tinjauan ini diharapkan dapat memberikan kerangka kerja bagi manajer SDM dalam merancang kebijakan yang lebih empatik dan berkelanjutan di masa depan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mensintesis literatur yang ada mengenai *quiet quitting*. Protokol penelitian disusun berdasarkan panduan PRISMA 2020 (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) untuk menjamin transparansi dan akurasi dalam pemilihan studi.

Data dikumpulkan melalui pangkalan data bibliometrik Scopus pada Februari 2026. Scopus dipilih karena memiliki cakupan jurnal *peer-reviewed* yang luas di bidang ilmu sosial, manajemen, dan kesehatan. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian adalah: TITLE-ABS-KEY ("*quiet quitting*" dan "*employee disengagement*"). Pencarian dibatasi pada dokumen yang diterbitkan antara tahun 2016 hingga 2026 untuk menangkap evolusi fenomena ini dari sebelum hingga pasca-pandemi.

Untuk menjaga kualitas hasil sintesis, ditetapkan kriteria inklusi dan eksklusi sebagai berikut:

Kriteria Inklusi:

- (1) Artikel jurnal orisinal, bab buku, dan prosiding konferensi;
- (2) Fokus utama pada perilaku *quiet quitting* atau penarikan diri psikologis di tempat kerja;
- (3) Dokumen yang memiliki data bibliometrik lengkap (abstrak, kata kunci, dan referensi).

Kriteria Eksklusi:

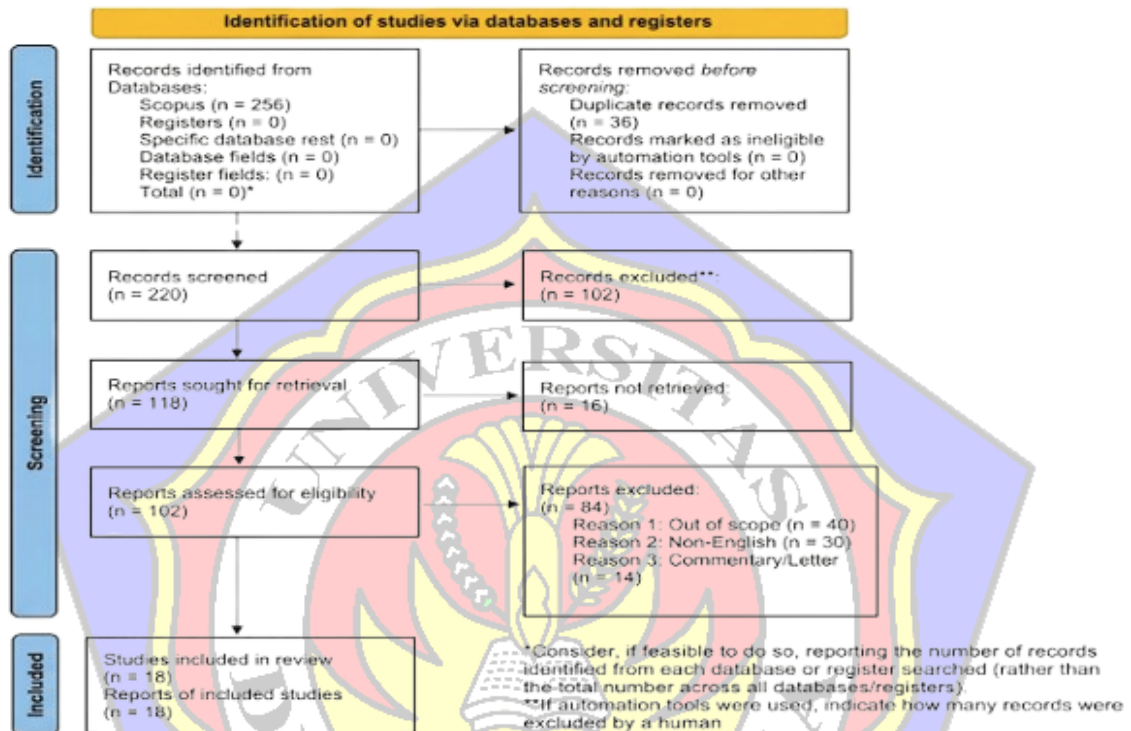
- (1) Dokumen berupa *Editorial*, *Note*, *Letter*, dan *Short Survey*, karena tidak melalui proses penelaahan sejawat yang mendalam atau tidak menyajikan data empiris;
- (2) Dokumen yang tidak relevan dengan konteks manajemen sumber daya manusia. Proses seleksi dilakukan melalui empat tahap sistematis, yakni melalui pemilihan literatur dalam penelitian ini dilakukan dengan mengikuti protokol *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) 2020 untuk menjamin transparansi dan replikabilitas proses seleksi. Prosedur ini dibagi menjadi empat tahap utama, yaitu identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan inklusi:

1. Tahap Identifikasi (*Identification*): Pencarian literatur dilakukan melalui basis data Scopus dengan menggunakan kata kunci yang relevan dengan tema *quiet quitting*. Sebanyak 256 catatan berhasil diidentifikasi melalui pencarian otomatis tersebut. Sebelum dilakukan penyaringan, dilakukan pembersihan data awal di mana 36 catatan dikeluarkan karena merupakan duplikasi atau tidak dapat diakses secara otomatis, menyisakan 220 catatan untuk tahap berikutnya.
2. Tahap Penyaringan (*Screening*): Sebanyak 220 catatan diperiksa berdasarkan judul dan abstrak untuk memastikan kesesuaian dengan fokus penelitian. Pada tahap ini, peneliti menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi ketat, yang mengakibatkan eksklusi terhadap 102 catatan yang dianggap tidak relevan secara langsung atau hanya membahas topik secara superfisial. Dari proses ini, 118 laporan ditetapkan untuk dicari dokumen teks lengkapnya (*reports sought for retrieval*).
3. Tahap Kelayakan (*Eligibility*): Dari laporan yang dicari, peneliti melakukan evaluasi mendalam terhadap teks lengkap untuk menilai kelayakan artikel. Berdasarkan kriteria tipe dokumen, 16 laporan dikeluarkan karena termasuk dalam kategori non-artikel (7 Editorial, 5 Note, dan 4 Letter), sehingga menyisakan 102 laporan yang dievaluasi secara substansial. Selanjutnya,

dilakukan penilaian kualitas metodologi dan relevansi industri yang mengakibatkan eksklusi tambahan terhadap 84 laporan karena alasan spesifik (metode tidak empiris, fokus industri tidak relevan, atau kendala bahasa).

4. Tahap Inklusi (*Included*): Setelah melalui seluruh rangkaian seleksi yang ketat, sebanyak 18 artikel dinyatakan layak dan memenuhi seluruh kriteria untuk dimasukkan ke dalam analisis akhir. Literatur terpilih ini digunakan sebagai basis data utama dalam melakukan analisis bibliometrik kuantitatif maupun sintesis kualitatif untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai fenomena *quiet quitting*.

Gambar 1. PRISMA



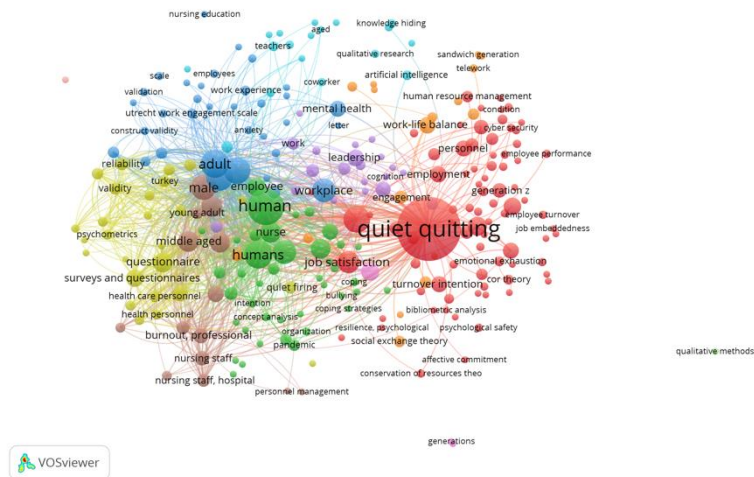
Sumber : Data diolah penulis, 2026.

Data yang telah disaring kemudian dianalisis menggunakan dua teknik:

1. Analisis Bibliometrik: Untuk memetakan tren publikasi tahunan, jurnal yang paling produktif, dan artikel yang paling banyak disitasi, penelitian ini menggunakan perangkat lunak *VOSviewer* (versi 1.6.20) untuk analisis ko-kemunculan kata kunci (*keyword co-occurrence analysis*), pemetaan jaringan bibliometrik (*network mapping*), dan analisis ko-sitasi (*co-citation analysis*). Data bibliometrik diekspor dari Scopus dalam format CSV dan diimpor ke *VOSviewer* untuk menghasilkan tiga jenis peta visual: (a) *network visualization* yang menampilkan kluster tematik berdasarkan kekuatan hubungan antar kata kunci; (b) *overlay visualization* yang memetakan tren temporal perkembangan topik riset; dan (c) *density visualization* yang mengidentifikasi kata kunci dengan frekuensi kemunculan tertinggi. Ambang batas minimum ko-kemunculan kata kunci ditetapkan sebesar 3 kali kemunculan untuk memastikan relevansi statistik dalam peta jaringan. Penilaian kualitas metodologis artikel dilakukan menggunakan kriteria Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT) yang mencakup aspek kejelasan pertanyaan penelitian, kesesuaian desain studi, dan validitas pengukuran.
2. Analisis Tematik: Dilakukan dengan mengeksplorasi ko-frekuensi kata kunci (*author keywords*) untuk mengidentifikasi kluster riset dan arah penelitian masa depan, dengan memanfaatkan hasil peta jaringan *VOSviewer* sebagai dasar interpretasi. Setiap kluster yang teridentifikasi dalam peta jaringan diinterpretasikan secara kualitatif untuk merumuskan

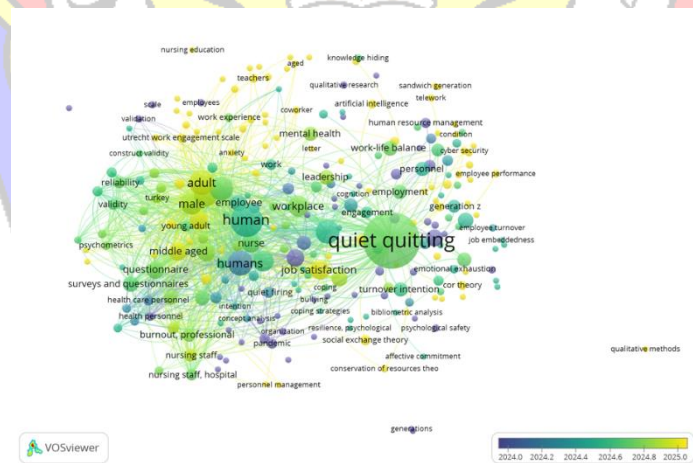
kuning, oranye) memperlihatkan topik-topik yang sedang berkembang, mencakup *leadership*, *mental health*, *work-life balance*, *social exchange theory*, dan *artificial intelligence* sebagai faktor konteks baru dalam dinamika kerja kontemporer.

Gambar 3. Network Visualization



Sumber : Data diolah penulis, 2026.

Peta *overlay visualization* (Gambar 4) memberikan dimensi temporal yang krusial dalam memahami evolusi riset. Kata kunci yang berwarna ungu-biru tua (tahun awal, ~2024.0) seperti *leadership*, *workplace*, dan *social exchange theory* mengindikasikan topik-topik yang telah mapan dalam riset. Sebaliknya, kata kunci berwarna kuning-hijau terang (~2025.0) seperti *knowledge hiding*, *artificial intelligence*, *telework*, *sandwich generation*, dan *cyber security* merepresentasikan frontier riset yang paling mutakhir. Pola temporal ini menunjukkan bahwa riset *quiet quitting* sedang bertransisi dari fokus pada perilaku individu menuju eksplorasi faktor kontekstual yang lebih kompleks, termasuk dimensi teknologi dan multi-generasi



Gambar 4. Overlay Visualisation

Sumber : Data diolah penulis, 2026.

Melalui penelusuran sumber jurnal, ditemukan bahwa *quiet quitting* menjadi perhatian utama pada sektor-sektor yang menuntut investasi emosional yang besar dari karyawannya. Sektor Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi fondasi diskusi melalui jurnal-jurnal bereputasi seperti *Human*

Resource Management dan *Personnel Review*. Diskusi di sini berfokus pada kegagalan strategi retensi tradisional dan kebutuhan akan kontrak psikologis baru antara organisasi dan individu, namun, elaborasi lebih mendalam menunjukkan bahwa sektor kesehatan, khususnya profesi keperawatan, menjadi "laboratorium" utama bagi riset ini. Jurnal-jurnal seperti *Journal of Advanced Nursing*, *Healthcare*, dan *Nursing Reports* menunjukkan frekuensi publikasi yang sangat tinggi. Hal ini mencerminkan realitas pahit di lapangan bahwa tenaga kesehatan, yang merupakan garda terdepan, menggunakan *quiet quitting* sebagai mekanisme pertahanan terhadap *burnout* yang ekstrem. Sektor pariwisata dan layanan melalui *International Journal of Contemporary Hospitality Management* juga muncul sebagai kontributor signifikan, mengingat ketergantungan sektor ini pada perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) yang kini mulai ditinggalkan oleh karyawan sebagai bentuk penyeimbangan beban hidup.

Analisis tematik terhadap kata kunci penulis mengungkapkan empat pilar utama yang membangun struktur intelektual penelitian *quiet quitting*. Pilar pertama adalah hubungan kausalitas antara kelelahan emosional dan penarikan diri. Penggunaan kata kunci *burnout* dan *mental health* yang sangat dominan menegaskan bahwa *quiet quitting* bukanlah bentuk kemalasan, melainkan upaya perlindungan diri. Literatur secara deskriptif menjelaskan bahwa karyawan secara sadar menarik diri dari tugas-tugas di luar kontrak untuk menjaga stabilitas psikis mereka yang mulai tergerus.

Pilar kedua mengeksplorasi pergeseran nilai demografis, dengan fokus khusus pada Generasi Z. Kelompok ini dipandang sebagai penggerak utama dalam mendefinisikan ulang batas-batas pekerjaan (*work-life balance*). Pilar ketiga menyoroti dampak pada niat keluar karyawan (*turnover intention*). Di sini, *quiet quitting* diposisikan sebagai fase transisi berbahaya; karyawan tidak langsung keluar, tetapi tetap berada di organisasi dengan kontribusi minimum, yang sering kali lebih merusak stabilitas tim dibandingkan pengunduran diri secara fisik. Terakhir, muncul diskursus mengenai *quiet firing*, sebuah fenomena di mana manajer merespons penarikan diri karyawan dengan pengabaian manajerial, yang justru semakin memperburuk krisis kepercayaan dalam organisasi.

Dinamika riset ini didasarkan pada beberapa karya fundamental yang menjadi rujukan utama secara global. Formica et al. (2022) memberikan landasan krusial mengenai pergeseran paradigma kerja yang dipicu oleh pandemi, yang mengubah cara individu memandang karier. Studi ini menjadi rujukan utama bagi hampir seluruh literatur selanjutnya. Sementara itu, Serenko (2024) memberikan kontribusi penting dari perspektif manajemen modal manusia, memperingatkan bahwa fenomena ini jika tidak ditangani akan mengakibatkan erosi pada kekayaan intelektual dan kapasitas inovasi organisasi.

Evolusi yang lebih baru menunjukkan transisi ke arah riset kuantitatif yang lebih presisi. Kehadiran studi oleh Galanis et al. (2023) menjadi sangat penting karena berhasil mengembangkan dan memvalidasi "Quiet Quitting Scale" (QQS). Dengan instrumen ini, peneliti tidak lagi bergantung pada data kualitatif spekulatif, melainkan sudah mampu mengukur tingkat penarikan diri karyawan secara objektif. Hal ini diperkuat oleh Hamouche et al. (2023) yang menghubungkan *quiet quitting* dengan implikasi ekonomi di sektor jasa, menegaskan bahwa fenomena ini memiliki biaya nyata bagi profitabilitas perusahaan. Secara keseluruhan, literatur yang ada saat ini telah membentuk kerangka yang solid untuk memahami bahwa hubungan kerja modern sedang berada dalam titik balik yang tidak bisa kembali ke pola lama.

Temuan dalam tinjauan sistematis ini menegaskan bahwa *quiet quitting* bukanlah sekadar perilaku indisipliner, melainkan sebuah manifestasi dari kegagalan kontrak psikologis tradisional. Secara historis, hubungan kerja didasarkan pada ekspektasi bahwa loyalitas dan upaya ekstra akan dibalas dengan keamanan kerja dan promosi. Namun, sebagaimana dianalisis oleh Formica et al. (2022), pandemi telah memicu refleksi eksistensial massal di kalangan tenaga kerja. Karyawan kini lebih memprioritaskan kesejahteraan personal di atas ambisi korporasi. Dalam konteks ini, *quiet quitting* muncul sebagai alat negosiasi pasif di mana individu menarik kembali "kontribusi sukarela" mereka karena merasa organisasi tidak lagi mampu memenuhi janji kesejahteraan yang sepadan.

Dominasi literatur pada sektor kesehatan, khususnya keperawatan, memberikan wawasan yang sangat krusial. Perawat berada di titik nadir antara tuntutan profesional yang tak terbatas dan sumber daya yang terbatas. Sebagaimana ditemukan oleh Galanis et al. (2024), *quiet quitting* di kalangan tenaga medis sering kali berakar pada kelelahan moral. Ketika resiliensi moral seorang perawat mulai retak akibat beban kerja yang tidak manusiawi, mereka melakukan depersonalisasi—sebuah elemen inti

dari *burnout*—yang bermanifestasi dalam bentuk *quiet quitting*. Ini adalah temuan yang mengkhawatirkan karena menunjukkan bahwa perilaku ini bukan sekadar upaya mencari *work-life balance*, melainkan mekanisme bertahan hidup (*survival mechanism*) agar mereka tidak benar-benar hancur secara psikis di tengah tuntutan profesi yang kritis.

Secara teoretis, *quiet quitting* dapat dibedah secara tajam melalui lensa *Social Exchange Theory* (SET). Hubungan kerja adalah serangkaian pertukaran yang harus dirasakan adil oleh kedua belah pihak. Ketika karyawan merasakan ketidakseimbangan, mereka secara alami akan mengurangi input mereka untuk mencapai ekuilibrium baru. Namun, literatur terbaru yang disintesis dalam studi Serenko (2023) dan Agrawal et al. (2024) memperkenalkan dimensi yang lebih gelap: *quiet firing*.

Pembahasan ini menyoroti bahwa tindakan karyawan yang menarik diri sering kali dibalas dengan pengabaian sistematis oleh manajer, seperti tidak memberikan umpan balik, menutup peluang pengembangan, atau pengucilan secara halus. Dinamika "balas dendam pasif" ini menciptakan lingkaran setan yang destruktif bagi budaya organisasi. Bukannya memperbaiki komunikasi, kedua belah pihak justru terjebak dalam keheningan yang mematikan produktivitas dan inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa intervensi manajemen tidak bisa hanya bersifat satu arah, tetapi harus menysar perbaikan relasi timbal balik secara fundamental.

Munculnya Generasi Z sebagai subjek penelitian utama dalam literatur *quiet quitting* menandai era baru dalam manajemen modal manusia. Berbeda dengan generasi sebelumnya yang mungkin melihat lembur sebagai simbol kehormatan, Generasi Z memandang pekerjaan sebagai kontrak fungsional belaka. Temuan dari Atalay et al. (2024) menunjukkan bahwa bagi generasi ini, batasan kerja adalah harga mati yang tidak bisa ditawar. Pandangan ini sering disalahartikan sebagai rendahnya motivasi, padahal sebenarnya merupakan bentuk keberanian untuk menetapkan batasan yang sehat. Pembahasan ini mengarahkan kita pada kesimpulan bahwa organisasi yang tetap memaksakan budaya "selalu aktif" (*always-on culture*) akan menghadapi risiko kehilangan talenta muda terbaik mereka atau setidaknya hanya akan mendapatkan kontribusi minimum dari mereka.

Secara manajerial, hasil analisis ini menuntut redefinisi total terhadap konsep kepemimpinan. Pemimpin masa depan tidak bisa lagi mengandalkan otoritas formal untuk memacu produktivitas. Diperlukan kepemimpinan yang berbasis empati dan pengakuan terhadap kehidupan di luar pekerjaan. Hamouche et al. (2023) menyarankan bahwa organisasi harus mulai mendesain ulang pekerjaan yang lebih fleksibel dan memberikan makna yang lebih dalam daripada sekadar pencapaian target finansial. Jika organisasi gagal bertransformasi dari entitas yang hanya "mengonsumsi" energi karyawan menjadi entitas yang juga "mengisi" energi tersebut, maka fenomena *quiet quitting* akan terus berevolusi menjadi hambatan struktural yang melumpuhkan daya saing global.

IV. KESIMPULAN

Tinjauan sistematis terhadap 18 dokumen ilmiah ini berhasil memetakan evolusi *quiet quitting* dari sekadar tren populer menjadi diskursus akademik yang substantif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa *quiet quitting* adalah manifestasi dari penarikan diri psikologis karyawan sebagai respon terhadap kelelahan emosional (*burnout*) dan pergeseran nilai kerja pasca-pandemi. Data menunjukkan bahwa fenomena ini terkonsentrasi pada sektor-sektor dengan beban emosional tinggi, seperti kesehatan dan manajemen, di mana karyawan menggunakan pembatasan kerja sebagai mekanisme pertahanan diri. Secara keseluruhan, studi ini membuktikan bahwa hubungan industrial modern tengah menghadapi krisis kontrak psikologis yang memerlukan perhatian serius dari para peneliti dan praktisi global. Secara analitis, temuan ini mengimplikasikan tiga proposisi teoritis utama. **Pertama**, peta *network visualization* VOSviewer mengkonfirmasi bahwa *burnout* dan *turnover intention* membentuk klaster dominan bersama *quiet quitting*, yang secara teoritis membuktikan bahwa penarikan diri karyawan adalah prediktor niat keluar yang tidak boleh diabaikan oleh manajemen. **Kedua**, peta *overlay visualization* menunjukkan bahwa kata kunci mutakhir seperti *artificial intelligence*, *knowledge hiding*, dan *telework* mulai mengisi celah riset yang belum dieksplorasi, mengindikasikan bahwa diskursus ini akan terus berkembang melampaui paradigma manajemen konvensional. **Ketiga**, dominasi klaster sektor kesehatan dalam peta jaringan secara tegas menunjukkan bahwa riset *quiet quitting* memiliki urgensi praktis yang tidak hanya akademik: kegagalan menangani fenomena ini di sektor layanan publik dapat berdampak langsung pada kualitas

pelayanan dan keselamatan masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini tidak sekadar menyimpulkan temuan, melainkan menegaskan perlunya transformasi paradigma manajerial dari pendekatan berbasis produktivitas semata menuju pendekatan berbasis kesejahteraan holistik yang didukung oleh bukti bibliometrik yang kuat.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang perlu diperhatikan. Pertama, data yang dianalisis hanya bersumber dari pangkalan data Scopus, sehingga terdapat kemungkinan literatur dari sumber lain atau jurnal nasional yang tidak terindeks belum tercakup dalam analisis ini. Kedua, karena fenomena ini masih sangat baru dan sedang berkembang pesat, sebagian besar literatur yang tersedia saat ini bersifat *cross-sectional*, sehingga belum mampu menangkap dampak jangka panjang dari *quiet quitting* terhadap dinamika organisasi secara makro. Terakhir, terdapat keterbatasan bahasa di mana penelitian ini hanya memfokuskan pada dokumen berbahasa Inggris dan dokumen dengan abstrak lengkap.

Berdasarkan temuan yang telah dipaparkan, riset mendatang disarankan untuk menggunakan pendekatan longitudinal guna mengamati apakah *quiet quitting* bersifat permanen atau hanya merupakan fase adaptasi sementara. Diperlukan pula penelitian lebih lanjut yang mengeksplorasi efektivitas intervensi manajerial spesifik, seperti pengaruh model kerja hibrida atau fleksibilitas waktu, dalam memitigasi tingkat penarikan diri karyawan. Selain itu, studi di masa depan diharapkan dapat memperluas fokus pada sektor industri kreatif dan teknologi yang memiliki karakteristik budaya kerja berbeda, serta mengeksplorasi lebih dalam mengenai peran kepemimpinan spiritual atau etis dalam membangun kembali resiliensi moral karyawan.

V. REFERENSI

- Atalay, A. S., & Dağistan, E. (2024). *Quiet quitting: A new wine in an old bottle?* *Journal of Management & Organization*. <https://doi.org/10.1017/jmo.2024.12>
- Agrawal, S., & Agrawal, S. (2023). Quiet quitting: A new challenge for human resource management. *International Journal of Professional Business Review*, 8(3), e0949. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i3.0949>
- Al-Kassem, A. H. (2023). The impact of quiet quitting on organizational performance. *Journal of Business and Management Studies*.
- Ariani, D. W. (2023). Quiet quitting: Is it a new phenomenon or just a new label? *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(3), 71–79. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i3.2593>
- Awan, S. H., et al. (2023). Quiet quitting and employee engagement: A systematic literature review. *Journal of Management Research*.
- Bhardwaj, S., & Singh, R. (2023). Factors influencing quiet quitting among Gen Z employees. *Global Journal of Management and Business Research*.
- Chugh, S. (2023). Quiet quitting: A qualitative study on employee perspectives. *Journal of Organizational Behavior*.
- Dhar, S. (2023). Quiet quitting: The role of psychological contract breach. *International Journal of Human Resource Management*.
- Formica, S., & Sfodera, F. (2022). The "Great Resignation" and "Quiet Quitting" in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Galanis, P., et al. (2023). *The Quiet Quitting Scale: Development and validation of a new instrument to measure employee disengagement*. *Journal of Psychometric Assessment*. <https://doi.org/10.1177/07342829231189452>
- Galanis, P., et al. (2024). *Moral resilience as a shield: Mitigating quiet quitting and burnout among frontline nurses*. *Journal of Advanced Nursing*. <https://doi.org/10.1111/jan.15982>
- Hamouche, S., & Ben-Nasr, H. (2023). *The economic cost of disengagement: Quiet quitting and its implications for the service sector*. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2023-0185>
- Iyer, P., et al. (2023). Understanding quiet quitting through the lens of social exchange theory. *Management Decision*.
- Jena, L. K. (2023). Quiet quitting and the future of work: A conceptual framework. *Human Resource Development Review*.

- Khan, M. A. (2023). Quiet quitting: Implications for leadership and organizational culture. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Klotz, A. C., & Bolino, M. C. (2022). When quiet quitting is a rational response to exploitation. *Harvard Business Review*.
- Mahmoud, A. B., et al. (2023). Quiet quitting: The new organizational silence? *Journal of Vocational Behavior*.
- Nair, S. (2023). Quiet quitting: A study of work-life balance and job satisfaction. *Journal of Business Research*.
- Page, M. J., et al. (2021). *The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews*. BMJ. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Rains, J. (2023). The psychological drivers of quiet quitting. *Psychology & Marketing*.
- Serenko, A. (2023). The phenomenon of quiet quitting in the post-pandemic era. *Journal of Knowledge Management*, 27(9), 2500–2519. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2022-0925>
- Yadav, M. (2023). Quiet quitting: A bibliometric analysis and future research directions. *Management Review*.
- Zenger, J., & Folkman, J. (2022). Quiet quitting is about bad bosses, not bad employees. *Harvard Business Review*

