

## ANALISIS BIBLIOMETRIK TENTANG QUIET QUITTING

Ario Bagus Nugroho<sup>1</sup>, Siti Mujanah<sup>2</sup>, Achmad Yanu Alif Fianto<sup>3</sup>  
Program Studi Magister Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia  
[achmadyanu@untag-sby.ac.id](mailto:achmadyanu@untag-sby.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstract

*Performance and engagement of employee could drop anytime, the company's inability to provide work-life balance could even lead to quiet quitting that if ignored could increase employee turnover. The purpose of this study is to give information about the connections about quiet quitting based on the previous studies. The methods used for this bibliometric analysis were to merge the use of Publish or perish software to find previous studies with keyword "quiet quitting" and the use of VOSviewer software to cluster and to visualize its items of study. The results of this study were in the span of 2022-2024 there were 996 studies about quiet quitting, VOSviewer clustered the items into 5 (five) cluster and visualized the connection between items, publication year, and topic density or publication frequencies. The visualizations results showed that these items have connections between clusters, these items of study are quiet firing and disengagement both have a connection of their own, the next items were the great resignation, management, work-life balance and job burnout each items have a connection with job satisfaction. This study also find that job burnout and job satisfaction were the items of study which have relatively small density because it was mostly studied in the year of 2024. This study concluded that the connection between items of study quiet firing and disengagement are worth paying attention to whenever discussing quiet quitting also job burnout and job satisfaction were the items of study which connections on quiet quitting were rarely studied.*

**Keywords** : *Bibliometric Analysis, Quiet quitting, Work-life balance, Quiet firing, Job Satisfaction*

### Abstrak

Kinerja dan keterlibatan pegawai dapat menurun setiap saat. Ketidakmampuan perusahaan untuk memberikan work-life balance dapat mengarah kepada quiet quitting yang apabila diabaikan akan dapat meningkatkan turnover pegawai. Tujuan penelitian ini adalah memberikan informasi terkait hubungan yang ada pada quiet quitting berdasarkan penelitian sebelumnya. Metode yang dilakukan dalam penelitian analisis bibliometrik ini adalah menggabungkan software publish or perish dalam mencari penelitian terdahulu dengan kata kunci "quiet quitting" dan penggunaan software VOSviewer dalam mengklaster dan memvisualisasikan butir-butir penelitian tersebut. Hasil yang ditemukan pada penelitian ini adalah pada rentang waktu 2022-2024 terdapat 996 penelitian terkait quiet quitting, VOSviewer mengklaster butir-butir tersebut menjadi 5 (lima) klaster dan memvisualisasikan hubungan antar butir, tahun publikasi dan densitas topik atau frekuensi penelitian. Hasil visualisasi menunjukkan bahwa butir-butir ini memiliki hubungan antar klaster, butir penelitian quiet firing dan disengagement memiliki hubungannya tersendiri, butir berikutnya adalah the great resignation, management, work-life balance dan job burnout masing-masing memiliki hubungan dengan job satisfaction. Penelitian ini juga menemukan bahwa job burnout dan job satisfaction merupakan butir penelitian yang memiliki densitas relatif kecil karena lebih sering diteliti pada tahun 2024. Sehingga berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hubungan butir penelitian quiet firing dan disengagement patut mendapatkan perhatian terkait hubungannya dengan quiet quitting serta job burnout dan job satisfaction merupakan butir penelitian yang jarang diteliti hubungannya dengan quiet quitting.

**Kata Kunci** : Analisis bibliometrik, Berhenti diam-diam, Keseimbangan kehidupan kerja, Pemecatan diam-diam, Kepuasan kerja

### Pendahuluan

Pada tahun 2021 dan 2022 terjadi sebuah fenomena *The Great Resignation* yaitu sebanyak 90 juta pegawai memilih untuk keluar dari tempat kerjanya karena ketidakmampuan

manajemen dalam memberikan dukungan di tempat kerja maupun di luar tempat kerja atau tidak tercapainya *work-life balance*. Manajemen dapat memberikan dukungan kepada pegawai melalui pekerjaan yang bersifat penuh waktu,

atau sekuritas pekerjaan, kemudian rasa hormat dari perusahaan yang menghargainya sebagai seorang individu bukan sebuah komoditas belaka dan memberikan kesempatan untuk belajar juga kesempatan untuk berkembang\$ (Caldwell et al., 2023).

Eksodus pegawai ini memiliki hubungan dengan periode pertumbuhan ekonomi berkelanjutan, berkurangnya capaian atau target perusahaan karena ketidaksiapan manajemen dalam mengganti kebutuhan akan pegawai akibat pandemi COVID-19, ketidaksesuaian keterampilan yang dibutuhkan oleh perekonomian maupun cara kerja baru dan meningkatnya *job burnout* karena bertambahnya beban kerja juga meningkatnya tekanan kerja serta bertambahnya waktu kerja yang mengurangi waktu beristirahat bersama keluarga di rumah\$ (Ng & Stanton, 2023).

Berdasarkan penelitian terdahulu pada saat pandemi hanya 20-21% pegawai yang tertarik dengan pekerjaannya, penilaian terhadap rendahnya keterlibatan dan inisiatif pegawai ini telah menyebabkan kerugian bagi ekonomi dunia sebesar 7.8 Triliun US Dollar. Keterlibatan yang rendah atau *disengagement* memiliki hubungan dengan *quiet quitting* yaitu pegawai yang merasakan ketidakadilan atau merasa tidak dihargai ini akan menjaga sebuah rahasia kepada manajemen bahwa dirinya sedang mengurangi peran dalam pekerjaan, tanpa bekerja diluar waktu dan tanpa bekerja diluar deskripsi pekerjaan \$ (Kapitonova et al., 2023).

Berdasarkan penelitian lain pada saat pandemi pegawai muda seperti Gen Z yaitu generasi yang lahir pada 1997-2007 dan Gen Milenial yaitu generasi yang lahir pada 1986-1996 memiliki *engagement* yang rendah terhadap pekerjaan. Penyebab *quiet quitting* pada pegawai muda yang kurang berpengalaman adalah karena tidak memiliki bayangan terhadap kebutuhan diri dan lebih banyak memikirkan kepuasan diri dalam memenuhi kebutuhan hidup, sedangkan pegawai senior yang lebih berpengalaman memiliki karier yang lebih jelas serta tingkat *job satisfaction* yang tinggi. \$ (Prado Badilla et al., 2023).

♦ **Quiet quitting** dapat diartikan sebagai keluar dari pekerjaan secara diam-diam. Quiet quitting didasari oleh keinginan mengurangi peran sedikit demi sedikit pada pekerjaan, tidak

melakukan lebih dari yang telah disepakati atau bekerja sesuai dengan imbalan yang diterima\$ (Campton et al., 2023).

Manfaat *quiet quitting* kepada pegawai yaitu *quiet quitting* secara efektif mengembalikan batasan-batasan kepada deskripsi pekerjaan agar pegawai tidak hanya memikirkan pekerjaan 24/7 dan dapat memulai memperhatikan tugas juga tanggung jawab nya diluar tempat kerja\$ (Prado Badilla et al., 2023).

♦ **Job Burnout** merupakan kondisi kelelahan secara fisik emosional, atau mental yang disertai dengan penurunan motivasi, kinerja, dan munculnya sifat negatif terhadap diri sendiri maupun orang lain. Kelelahan ini terjadi karena manajemen yang berlebihan dalam pembagian tugas, kurangnya manajemen waktu, maupun kurangnya kompetensi pegawai dalam penyelesaian tugas. Kecerdasan emosional merupakan hal yang krusial dalam menjaga kesehatan mental untuk mengurangi keinginan untuk berhenti, *quiet quitting*, maupun *job burnout*\$ (Galanis et al., 2024).

♦ **Work-life balance** adalah keseimbangan yang dirasakan dengan pegawai terhadap waktu kerja sesungguhnya, ketersediaan waktu luang dan waktu untuk berwirausaha di luar tempat kerja. Pegawai dapat membangun sendiri *work-life balance* dengan cara membatasi diri dengan pekerjaan, memaksimalkan penggunaan teknologi, membagi waktu dengan baik, rajin berkomunikasi dengan atasan dan teman kerja untuk memperjelas ruang lingkup pekerjaan dan memiliki *support system* seperti keluarga dan teman-teman di luar tempat kerja untuk menjaga kesehatan mental \$ (Shah & Parekh, 2023).

♦ **Job Satisfaction** adalah pandangan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan secara menyeluruh. *Job satisfaction* juga diartikan sebagai kepuasan yang terjadi karena pegawai puas dengan pekerjaan dan pemimpinya sehingga mampu menguatkan komitmen dengan perusahaan dalam jangka panjang\$ (Suhendar et al., 2023).

♦ **Disengagement** adalah bentuk tempo pekerjaan yang menurun, kekurangan ketertarikan dalam pekerjaan, mudah terdistraksi dan hasil yang minimal. Perasaan tidak di hormati, tidak didukung dan tidak di

apresiasi dapat mempengaruhi motivasi pegawai juga produktifitasnya yang dapat memicu *disengagement* pada pegawai. Peran manajemen dalam mengurangi *disengagement* dapat dilakukan dengan cara manajemen dapat memimpin dengan memberikan contoh yang baik dalam bekerja, kemudian melalui mendelegasikan dan mempercayakan suatu tanggung jawab kepada pegawai, manajemen juga dapat secara aktif mendengarkan juga secara kolaboratif mencoba menyelesaikan masalah-masalah yang muncul\$ (Anwaar & Yusof, 2023).

\***Quiet firing** dapat diartikan sebagai pemecatan yang dilakukan secara diam-diam. *Quiet firing* didasari oleh keinginan manajemen memecat pegawai yang mengalami penurunan dalam performa maupun keterlibatan dalam pekerjaan. Manajemen akan mengurangi tingkat kenyamanan pegawai seperti menempatkan pegawai pada lokasi yang jauh dari tempat tinggal pegawai dan mengabaikan kebutuhan sumber daya bagi pegawai dalam penyelesaian tugas. Pada akhirnya pegawai tersebut akan keluar dari pekerjaan secara sendirinya. Untuk menjauhkan manajemen dari *quiet firing*, manajemen dapat meminta dokumentasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, kemudian manajemen dapat menyampaikan ekspektasi yang jelas sehingga pegawai dapat mengerti ruang lingkup dan harapan yang diinginkan oleh perusahaan terhadap dirinya, kemudian manajemen juga dapat menawarkan *Performance Improvement Plans (PIP)* apabila penilaian pegawai turun dibawah ekspektasi sehingga pegawai akan mendapat pekerjaan dengan waktu yang spesifik serta dukungan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut \$(Anwaar & Yusof, 2023).

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikas hubungan yang ada pada kata kunci *quiet quitting* dan juga memperdalam pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan informasi terkait *quiet quitting* baik mengenai banyaknya publikasi, hubungan antar butir penelitian pada setiap publikasi, hubungan butir penelitian terhadap waktu publikasi, maupun frekuensi pembahasan masing-masing butir penelitian.

## Metode Penelitian

Analisis bibliometrik yang dilakukan berupa dua tahap yaitu menggunakan *software Publish or perish* untuk mencari artikel jurnal yang diteliti dan dipublikasi selama 3 tahun terakhir (2022-2024) dari *google scholar*, dengan menggunakan kata kunci pada penelitian adalah "*Quiet Quitting*". Data yang ditemukan dari pencarian kata kunci tersebut akan disimpan dalam bentuk ekstensi \*.RIS yang akan menyimpan kumpulan data seperti judul yang ditemukan, penulis, tahun publikasi, penerbit, url dan abstrak. Penggunaan ekstensi \*.RIS ini akan memudahkan proses *import* data untuk tahap selanjutnya\$ (Novia et al., 2022). Analisis bibliometrik tahap kedua yaitu penggunaan *software VOSviewer* untuk membuat klaster butir-butir penelitian *VOSviewer* akan membaca file ekstensi \*.RIS, kemudian mencatat hubungan kata yang sering muncul pada judul dan abstrak. Pada tahap berikutnya peneliti menyesuaikan berapa kali butir penelitian berhubungan dengan satu sama lain, peneliti juga akan menyesuaikan berapa banyak butir penelitian yang akan muncul untuk menjaga relevansi hubungan antar butir penelitian. Pada tahap visualisasi, *VOSviewer* melakukan klasterisasi butir penelitian dan kemudian menampilkan visualisasi masing-masing butir penelitian menurut pola hubungan antar butir penelitian, tahun publikasi dan densitas topik atau frekuensi kutipan. \$ (Sidiq, 2019).

## Pembahasan Dan Hasil

Hasil analisis bibliometrik *Publish or Persih* menunjukkan artikel jurnal yang diteliti dan dipublikasi selama 3 tahun terakhir (2022-2024) dari *google scholar* terdapat 996 publikasi terkait kata kunci "*Quiet quitting*" dengan 2601 kutipan dan 1300.50 kutipan seperti Gambar 1.

Citation metrics		<a href="#">Help</a>
Publication years:	2022-2024	
Citation years:	2 (2022-2024)	
Papers:	996	
Citations:	2601	
Cites/year:	1300.50	
Cites/paper:	2.61	
Cites/author:	1691.55	
Papers/author:	738.49	
Authors/paper:	1.78	
h-index:	22	
g-index:	38	
hI,norm:	18	
hI,annual:	9.00	
hA-index:	20	
Papers with ACC >= 1,2,5,10,20:	343,200,90,48,20	

**Gambar 1.** Kutipan metrik *quiet quitting* pada *software publish or perish e publish or perish*

Hasil pencarian tersebut akan disimpan sebagai file \*.RIS yang pada tahap berikutnya akan digunakan sebagai sumber data berbentuk tulisan untuk mempermudah proses kluster dan visualisasi yang dibutuhkan aplikasi *VOSviewer*. Hasil pencarian tersebut menghasilkan beberapa data mengenai publikasi nama penulis, judul publikasi, tahun publikasi dan jumlah kutipan. Berikut adalah 10 publikasi dengan kutipan terbanyak berdasarkan hasil pencarian pada aplikasi *Publish or Perish* terkait kata kunci *quiet quitting* seperti pada Tabel 1.

**Tabel 1**

Hasil pencarian publikasi dengan kutipan terbanyak pada *publish or perish*

No	Penulis	Judul Penelitian	Tahun Publikasi	Jumlah kutipan
1	D Cheng, F Yang, S Xiang, J Liu	<i>Financial time series forecasting with multi-modality graph neural network</i>	2022	188
2	S Formica, F Sfodera	<i>The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions</i>	2022	160
3	J Harter	<i>Is quiet quitting real</i>	2022	106
4	AC Klotz, MC Bolino	<i>When quiet quitting is worse than the real thing</i>	2022	70
5	T Mahand, C Caldwell	<i>Quiet quitting—causes and opportunities</i>	2023	63
6	A Scheyett	<i>Quiet quitting</i>	2023	62
7	J Zenger, J Folkman	<i>Quiet quitting is about bad bosses, not bad employees</i>	2022	55
8	S Hamouche, C Koritos,	<i>Quiet quitting: relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality</i>	2023	53
9	A Serenko	<i>The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers</i>	2024	50
10	D Lee, J Park, Y Shin	<i>Where are the workers? From great resignation to quiet quitting</i>	2023	38

Tahapan berikutnya *VOSviewer* membaca file ekstensi \*.RIS. *VOSviewer* mencatat bahwa terdapat 4369 butir penelitian terkait *quiet quitting*. Peneliti kemudian menyesuaikan butir penelitian harus minimal 10 kali berhubungan dengan satu sama lain. Hasil dari penyesuaian tersebut adalah butir penelitian yang muncul untuk klusterisasi sebanyak 71. Peneliti

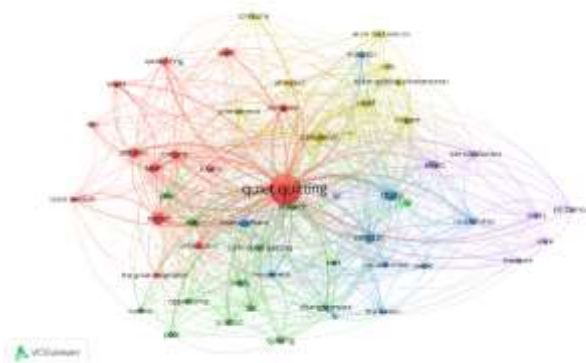
kemudian melakukan penyesuaian berikutnya berupa jumlah butir penelitian yang muncul menjadi sebanyak 55 butir untuk menjaga relevansi hubungan antar butir penelitian sebelum proses klusterisasi dan visualisasi pada tahap berikutnya.

Pada tahap selanjutnya *VOSviewer* melakukan klusterisasi dan visualisasi sekaligus.

VOSviewer mengklaster pola hubungan kata kunci *quiet quitting* menjadi 5 (lima) klaster. Klaster-klaster tersebut terdiri dari 55 butir penelitian sebagai berikut:

1. Klaster berwarna merah memiliki 14 butir penelitian yaitu *behavior, culture, future, idea, person, perspective, quiet, quiet firing, quiet quitting, social medium, term, the great resignation, trend, world*.
2. Klaster berwarna hijau tua memiliki 14 butir penelitian yaitu *article, disengagement, era, factor, opportunity, part, post, practice, quitting, research, student, term quiet quitting, way, year*.
3. Klaster berwarna biru memiliki 10 butir penelitian yaitu *concept, consequence,*
4. Klaster berwarna kuning memiliki 10 butir penelitian yaitu *attention, company, covid, employee engagement, impact, pandemic, phenomena, quiet quitting phenomenon, role, work life balance*.
5. Klaster berwarna ungu memiliki 7 (Tujuh) butir penelitian yaitu *effect, job burnout, job satisfaction, literature, nurse, quiet quitter, scale*.

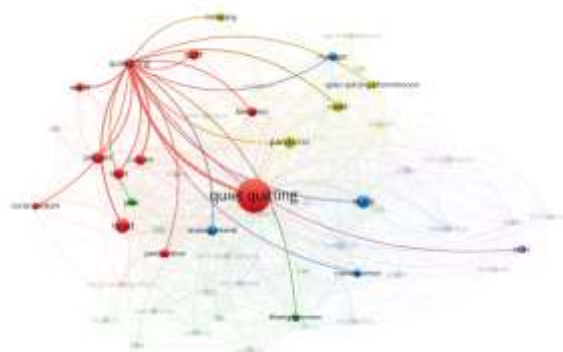
Pada Gambar 2, VOSviewer menampilkan visualisasi hubungan antar 55 butir penelitian terkait *quiet quitting* berdasarkan 5 (lima) klaster tersebut.



**Gambar 1** Visualisasi hubungan antar butir-butir penelitian pada *software VOSviewer*

Pada Gambar 3, hasil visualisasi berikutnya menunjukkan hubungan antar butir-butir penelitian *quiet quitting*. Butir penelitian *quiet firing* pada klaster merah memiliki hubungan dengan butir penelitian *disengagement* pada

klaster hijau tua dan *management* pada klaster biru namun tidak memiliki hubungan dengan butir penelitian *work-life balance* pada klaster kuning maupun *job burnout* pada klaster biru dan *the great resignation* pada klaster merah.



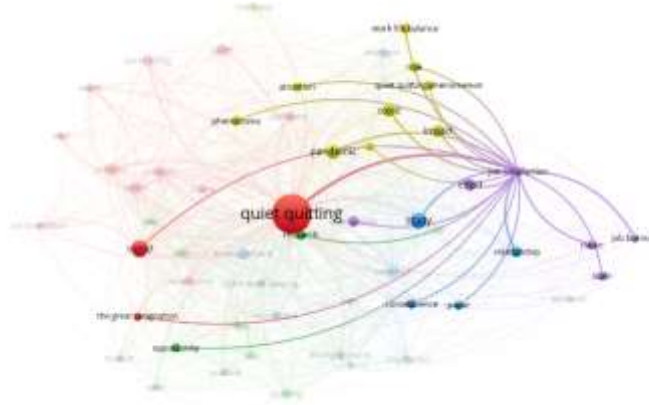
**Gambar 2** Visualisasi hubungan butir penelitian *quiet firing* terhadap butir penelitian *disengagement* pada *software VOSviewer*

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini memantik beberapa pandangan baru yang dapat menjadi bahan diskusi. Berdasarkan penelitian pada 2022-2024 banyak butir penelitian yang berhubungan dengan *quiet*

*quitting*, seperti butir penelitian *disengagement* pada klaster hijau tua yang sering diteliti bersamaan dengan butir penelitian *quiet firing* pada klaster merah dan *management* pada klaster biru. Hasil visualisasi pada Gambar 3

tersebut menunjukkan bahwa manajemen secara sadar dapat membiarkan pegawai bekerja dalam budaya kerja yang *toxic* sehingga pegawai akan kehilangan keinginan mengembangkan diri, semangat bekerja maupun keinginan bertahan pada pekerjaan dengan sendirinya. \$ (Kapitonova et al., 2023). Pada gambar 4 hasil *VOSviewer* menunjukkan bahwa butir penelitian *job satisfaction* pada

kluster ungu sering dibahas bersamaan dengan butir penelitian lain seperti *the great resignation* pada kluster merah, *job burnout* pada kluster ungu dan *work-life balance* juga *attention* pada kluster kuning namun tidak memiliki hubungan dengan butir penelitian *quiet firing* pada kluster merah, *management* pada kluster biru dan *disengagement* pada kluster hijau tua.



**Gambar 3**

Visualisasi hubungan *job satisfaction* terhadap *management*, *job burnout* dan *work-life balance* pada software *VOSviewer*

Hasil visualisasi pada Gambar 4 tersebut menunjukkan bahwa manajemen berperan dalam memastikan pegawai bekerja dengan baik karena telah memberikan dukungan yang cukup dalam mewujudkan tujuan organisasi, apabila manajemen tidak berkenan memberikan dukungan atas pekerjaan, maka pegawai dapat bekerja dengan memberikan upaya yang biasa-biasa saja dan berfikir bahwa berupaya lebih adalah suatu hal yang sia-sia\$ (Nurmatin et al., 2023).

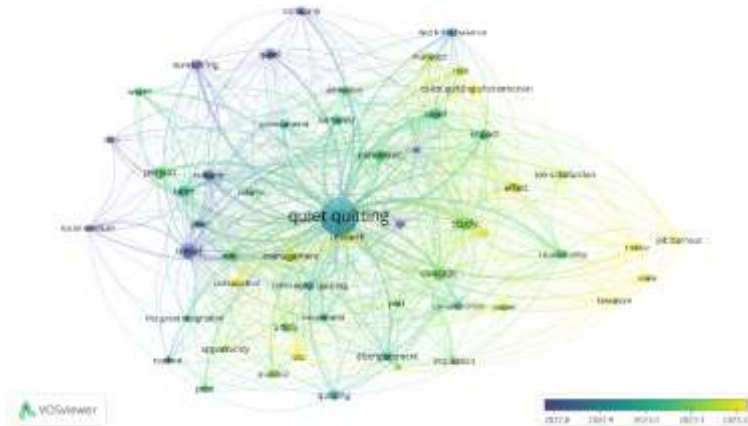
Hasil ini juga menunjukkan bahwa manajemen perlu menyesuaikan beban kerja pegawai yang mengalami *job burnout*. Pegawai tersebut akan lebih mudah terlecut emosinya ketika berhadapan dengan masalah apapun karena selalu merasa beban yang dimiliki sudah terlalu banyak, mudah kehilangan energi untuk mengerjakan kegiatan sehari-hari karena kehilangan semangat, tidak fokus bahkan mudah lupa yang dapat menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan, dan pegawai tersebut secara fisik juga mental akan merasa kelelahan karena bekerja berlebihan (Zhang, 2024).

Upaya dalam mempertahankan pegawai muda seperti Gen Z dan Gen Milenial dapat

mempertimbangkan *job satisfaction*. Pegawai muda cepat kehilangan ketertarikan terhadap pekerjaan yang tidak mendukung pengembangan diri, maupun mengganggu kesehatan mental serta mengabaikan *work-life balance* pegawai, hal-hal ini bersifat penting bagi pegawai muda dan pekerjaan yang tidak menghiraukan *job satisfaction* tidak akan menjadi pilihan utama dalam bekerja bagi pegawai muda \$(Suhendar et al., 2023).

Pada gambar 5, hasil analisis bibliometric software *VOSviewer* berupa visualisasi yang menampilkan hamparan waktu publikasi yang menghubungkan antar butir-butir penelitian. Visualisasi ini memetakan butir penelitian berlandaskan rata-rata tahun publikasinya, semakin warna butir penelitian berwarna ungu maka penelitian tersebut rata-rata dipublikasikan pada tahun 2022, dan semakin warna butir penelitian berwarna kuning maka penelitian tersebut rata-rata dipublikasikan pada tahun 2024. Berdasarkan visualisasi tersebut, dapat dilihat bahwa penelitian belakangan ini terkait *quiet quitting* lebih sering membahas butir penelitian *job burnout* dan *management* yang berwarna ungu. Sedangkan penelitian sebelumnya lebih sering membahas

butir penelitian seperti *disengagement*, *work-life balance*, dan *quiet firing* yang berwarna kuning.

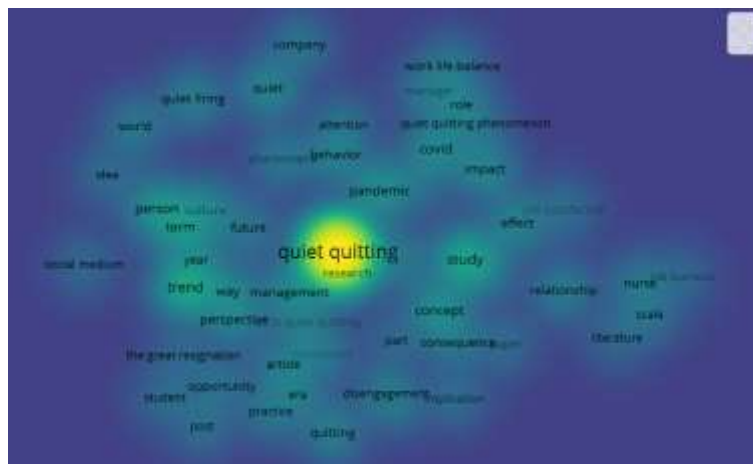


**Gambar 4**

Visualisasi hamparan waktu butir-butir penelitian terkait *quiet quitting* pada *software VOSviewer*

Pada Gambar 6, hasil visualisasi kepadatan menunjukkan frekuensi setiap butir penelitian yang telah dibahas. Semakin tebal warna yang muncul maka frekuensi butir penelitian tersebut dibahas dalam sebuah penelitian semakin

tinggi. Melalui hasil visualisasi tersebut terlihat bahwa butir penelitian *job burnout* dan *job satisfaction* belum banyak terindeks pada *Google Scholar* dalam 3 tahun terakhir.



**Gambar 5**

Visualisasi kepadatan butir-butir penelitian terkait *quiet quitting* pada *software VOSviewer*

Terlihat dari hubungan-hubungan yang muncul pada Gambar 5 dan Gambar 6, butir-butir penelitian pada tabel 2 dapat menjadi indikator-indikator baru maupun menjadi bahan pendalaman ilmu ketika membuat penelitian terkait *quiet quitting* kedepannya, karena banyaknya jumlah hubungan yang dimiliki butir-butir penelitian tersebut terhadap *quiet quitting* dan rata-rata tahun publikasi yang masih tergolong baru dan jarang dibahas terkait *quiet quitting*.

**Tabel 2** Jumlah kemunculan dan rata-rata tahun publikasi butir penelitian

Butir penelitian	Jumlah kemunculan	Rata-rata tahun publikasi
<i>Quiet Firing</i>	25	2022
<i>The Great Resignation</i>	11	2023
<i>Disengagement</i>	16	2022
<i>Opportunity</i>	15	2023

<i>Attention</i>	14	2023
<i>Work Life Balance</i>	19	2022
<i>Job Burnout</i>	10	2023
<i>Job Satisfaction</i>	14	2023

Berdasarkan penelitian bibliometrik ini manajemen perlu memiliki kesadaran dan empati bahwa kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang mau menjadi pelatih alih-alih menjadi bos. Manajemen perlu berkompromi terhadap kebutuhan masing-masing pegawai, manajemen juga perlu melakukan penyesuaian budaya kerja yang baik bagi kesehatan mental pegawai, serta perlu menghindari memberikan pekerjaan yang bersifat transaksional seperti pegawai *freelance* yaitu meminta pegawai untuk mengerjakan tugas dan fungsinya dalam sebuah pekerjaan tanpa memberikan dukungan bagi pegawai yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut \$(Mahand & Caldwell, 2023).

Kegagalan banyak perusahaan dalam mengurangi *turnover* maupun kesulitan manajemen dalam memberikan motivasi kepada pegawai dapat terjadi karena kekecewaan pegawai terhadap ketidakmampuan perusahaan dalam menyeleksi pemimpin, penugasan *supervisor* yang tidak kompeten, tidak adanya transparansi dalam pekerjaan, tidak adanya kesesuaian ucapan terkait aturan dengan perbuatan, pemimpin yang suka berpikir pendek dalam pekerjaan, hanya merekrut pegawai kontrak dan pemimpin yang sering terjebak pada *mediocrity* daripada berinisiatif ketika menghadapi masalah atau bahkan saat menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Hal-hal tersebut harus mulai ditinggalkan dengan tujuan manajemen dapat menjaga retensi pegawai dan mengurangi *turnover* serta mampu memaksimalkan percepatan penyelesaian target perusahaan juga mengoptimalkan penggunaan sumber daya karena telah digunakan sesuai kebutuhan masing-masing pegawai dalam penyelesaian pekerjaannya \$(Jamali & Caldwell, 2023).

Manajemen harus berfikir bukan hanya terkait menjaga keseimbangan keuangan, lingkungan, sosial dan hukum perusahaan saja, karena etika dalam memanusiakan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan

adalah investasi terbaik yang dapat dilakukan bagi perusahaan demi keberlanjutan perusahaan. Dengan kemampuan perusahaan menyeleksi maupun membentuk pemimpin yang memiliki sifat keberkelanjutan, perusahaan dapat lebih berkomitmen dengan kewajiban perusahaan terhadap keuangan, lingkungan, sosial, hukum dan etika jangka panjang yang menjadi hutang perusahaan dan pemimpin organisasi kepada generasi saat ini dan masa depan \$(Hasan et al., 2023).

### Kesimpulan

Penelitian ini memberikan informasi terkait berbagai hal yang memiliki hubungan dengan *quiet quitting*. Berdasarkan hasil analisis bibliometrik, terdapat 996 publikasi dengan 2601 kutipan dan 1300.50 kutipan/tahun. Terdapat 55 butir penelitian yang dikelompokkan menjadi (lima) kluster untuk mempermudah pemahaman terkait *quiet quitting*. Pada saat mendiskusikan *quiet quitting* beberapa kluster memiliki hubungan satu sama lain dan sebagian lagi tidak, seperti *quiet firing* pada kluster merah memiliki hubungan dengan butir penelitian *disengagement* pada kluster hijau tua dan *management* pada kluster biru saja, kemudian butir penelitian *job burnout* pada kluster ungu tidak memiliki hubungan dengan butir penelitian *management* pada kluster biru, *quiet firing* pada kluster merah, *work-life balance* pada kluster kuning maupun *disengagement* pada kluster hijau tua. Serta butir penelitian *job satisfaction* pada kluster ungu memiliki hubungan dengan butir penelitian *job burnout* pada kluster ungu dan *work-life balance* pada kluster kuning saja.

### Saran

Saran untuk penelitian kedepan adalah dalam menentukan topik penelitian kedepannya dapat meneliti butir penelitian dengan frekuensi publikasi yang masih minim seperti *job burnout* dan *job satisfaction*, saran berikutnya penelitian berikutnya dapat menggunakan butir-butir penelitian yang ada pada penelitian ini sebagai indikator baru dalam meneliti *quiet quitting*, saran lain adalah menggunakan kata kunci tambahan selain "*Quiet quitting*" pada pencarian data di *software Publish or perish*, sehingga dapat memperbanyak butir-butir penelitian dan memperkaya informasi terkait *quiet quitting*.

## Daftar Pustaka

- Anwaar, S., & Yusof, Y. B. (2023). A Descriptive Phenomenology Study of Workplace Incivility: Pakistani University Teacher's Perspective. In *ijldi-cgrn.com*. <https://ijldi-cgrn.com/wp-content/uploads/2023-30-2-7.pdf>
- Caldwell, C., Jamali, D. R., Elwin, P. B., & ... (2023). Quiet quitting and reasoned action. In *Business and ...* researchgate.net. <https://doi.org/https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p36>
- Campton, J., Tham, A., & Ting, H. (2023). Quiet Quitting—Implications for Asian Businesses. *Asian Journal of Business ...* [https://research.usc.edu.au/esploro/outputs/journalArticle/Quiet-Quitting--Implications-for-Asian/99746898202621?institution=61USC\\_INST](https://research.usc.edu.au/esploro/outputs/journalArticle/Quiet-Quitting--Implications-for-Asian/99746898202621?institution=61USC_INST)
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Moisoglou, I., & ... (2024). Emotional intelligence protects nurses against quiet quitting, turnover intention, and job burnout. In *AIMS Public ...* researchgate.net. [https://www.researchgate.net/profile/Ioannis-Moisoglou-2/publication/380122073\\_Emotional\\_intelligence\\_protects\\_nurses\\_against\\_quiet\\_quitting\\_turnover\\_intention\\_and\\_job\\_burnout/links/662ba77108aa54017ac59a13/Emotional-intelligence-protects-nurses-against-q](https://www.researchgate.net/profile/Ioannis-Moisoglou-2/publication/380122073_Emotional_intelligence_protects_nurses_against_quiet_quitting_turnover_intention_and_job_burnout/links/662ba77108aa54017ac59a13/Emotional-intelligence-protects-nurses-against-q)
- Hasan, Z., Esmaail, R., AlBusaidi, Z., & Caldwell, C. (2023). Sustainability Leadership and Ethical Perspectives. *Business and Management Research*, *13*(1), 9. <https://doi.org/10.5430/bmr.v13n1p9>
- Jamali, D. R., & Caldwell, C. (2023). Leadership, Commitment, and the Failure of Trust – What Companies Must Do to Thrive. *Business and Management Research*, *12*(3), 13. <https://doi.org/10.5430/bmr.v12n3p13>
- Kapitonova, Y., Vakulyuk, V., & ... (2023). Audit methodology for middle and lower-level managers of a transport company. *E3S Web of ...* <https://doi.org/https://doi.org/10.1051/e3sconf/202337605008>
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet Quitting – Causes and Opportunities. *Business and Management Research*, *12*(1), 9. <https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9>
- Ng, E., & Stanton, P. (2023). Editorial: The great resignation: managing people in a post COVID-19 pandemic world. *Personnel Review*, *52*(2), 401–407. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2023-914>
- Novia, D., Husaeni, A., & Fitria, D. (2022). How to Calculate Bibliometric Using VOSviewer with Publish or Perish (Using Scopus Data): Science Education Keywords How to Calculate Bibliometric Using VOSviewer with Publish or Perish ... | 248. *Indonesian Journal of Educational Research and Technology*, *2*(3), 247–274. <https://ejournal.upi.edu/index.php/IJERT/article/view/57213>
- Nurmatin, F. L., Sutrisna, A., & Risana, D. (2023). Influence Of Compensation And Career Development On Employee Performance Tasco Minimart. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, *2*(2), 77–88.
- Prado Badilla, M. J., Badilla, M. J., Margaret, J., Katrina, A. A., Zyrah, D., Daniel, M., & Regaspi, G. (2023). *Quiet Quitting: Is it a Trend Among Metro Manila Professionals?* (Issue January). <https://doi.org/10.5281/zenodo.11181091>
- Shah, D., & Parekh, M. (2023). Understanding Work-Life Balance: An Analysis of Quiet Quitting and Age Dynamics using Deep Learning. *International Research Journal of Engineering and Technology*, *September*, 1230–1235. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.21097.47204>
- Sidiq, M. (2019). *Panduan Analisis Bibliometrik Sederhana*. *June*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.15688.37125>
- Suhendar, A., Setiadi, R., Artati, A., & Rohman, A. (2023). The New Trend: Why Indonesian Digital Start-Up Employees are Opting for Quiet Quitting? *WSEAS Transactions on Computer Research*, *11*, 166–180. <https://doi.org/10.37394/232018.2023.11.15>
- Zhang, S. (2024). Illuminating the Complex

Associations Between Job Burnout, Quiet Quitting Intention, and Job Satisfaction in China's Micro Hospitality Sector. In *Journal of System and Management Sciences*. aasmr.org.  
<https://www.aasmr.org/jsms/Vol14/No.5/Vol.14.No.5.20.pdf>