

Digital Fatigue, Occupational Stress, dan Quiet Quitting pada Aparatur Sipil Negara: Systematic Literature Review

Diah Cahyaningrum¹, Reny Yuniasanti²

^{1,2} Psychology Department, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia
diahcahya1202@gmail.com¹, reny.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id²

ABSTRACT

Digital transformation in government bureaucracy requires civil servants (ASN) to stay constantly connected, responsive, and intensively engaged with digital platforms, conditions that may trigger digital fatigue and occupational stress and drive the emergence of quiet quitting. This study uses a PRISMA-based Systematic Literature Review (SLR) to synthesize 20 selected articles from 263 initial records, examining the relationships between digital fatigue, occupational stress, and quiet quitting, including the mediating role of occupational stress, with emphasis on the ASN context. Results show digital fatigue is consistently positively related to occupational stress and quiet quitting, with occupational stress generally acting as a partial or full mediator, though the strength of these relationships varies by sector, culture, and contextual factors such as organizational support, work-life balance, and job satisfaction. Studies explicitly examining ASN remain very limited, so this study recommends developing digital wellness policies and further research targeting the ASN population to validate this mediating mechanism.

Keywords: *digital fatigue; occupational stress; quiet quitting; civil servants; systematic literature review*

ABSTRAK

Transformasi digital pada birokrasi pemerintahan menuntut ASN untuk terus terkoneksi, responsif, dan menggunakan berbagai platform digital secara intensif, kondisi yang berpotensi memicu *digital fatigue* dan *occupational stress* serta mendorong munculnya *quiet quitting*. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) berbasis PRISMA untuk mensintesis 20 artikel terpilih dari 263 temuan awal, guna menelaah hubungan antara *digital fatigue*, *occupational stress*, dan *quiet quitting*, termasuk peran mediasi *occupational stress* pada konteks ASN. Hasil review menunjukkan *digital fatigue* secara konsisten berhubungan positif dengan *occupational stress* dan *quiet quitting*, dengan *occupational stress* umumnya berperan sebagai mediator parsial maupun penuh, meski kekuatan hubungan bervariasi menurut sektor, budaya, dan faktor kontekstual seperti dukungan organisasi, *work-life balance*, dan *job satisfaction*. Studi yang secara eksplisit meneliti ASN masih sangat terbatas, sehingga penelitian ini merekomendasikan pengembangan kebijakan *digital wellness* serta riset lanjutan yang menyoroti populasi ASN untuk memvalidasi mekanisme mediasi tersebut.

Kata kunci: *digital fatigue; occupational stress; quiet quitting; aparatur sipil negara; systematic literature review*

PENDAHULUAN

Percepatan transformasi digital dalam birokrasi pemerintahan Indonesia, yang salah satunya diwujudkan melalui kebijakan Sistem Pemerintahan Berbasis

Elektronik (SPBE), telah mengubah secara fundamental cara Aparatur Sipil Negara (ASN) bekerja (Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik). Rapat virtual, aplikasi kinerja daring, presensi elektronik, dan komunikasi lintas platform digital kini menjadi bagian rutin dari pekerjaan birokrasi sehari-hari (Waizenegger et al., 2020). Di satu sisi, digitalisasi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan transparansi penyelenggaraan pelayanan publik. Namun, di sisi lain, konektivitas yang berlangsung secara terus-menerus serta meningkatnya tuntutan responsivitas dalam lingkungan kerja digital berpotensi menimbulkan beban kognitif dan emosional yang dikenal sebagai *digital fatigue* (Wiederhold, 2020).

Digital fatigue merupakan kondisi kelelahan kognitif, emosional, dan atensional yang muncul akibat penggunaan teknologi digital secara intensif dan berkepanjangan, seperti multitasking digital, notifikasi yang berlebihan, serta paparan layar dalam durasi yang lama (Bakker & Demerouti, 2007; Iloponu et al., 2025; Munawaroh, 2021). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kondisi tersebut tidak hanya memengaruhi kesejahteraan individu, tetapi juga meningkatkan *occupational stress*, yaitu tekanan psikologis yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki individu untuk menghadapinya (Demir et al., 2025; Robbins & Judge, 2018). Apabila berlangsung secara terus-menerus tanpa mekanisme adaptasi yang memadai, kondisi tersebut dapat mendorong munculnya perilaku penarikan diri secara psikologis dari pekerjaan, meskipun pegawai tetap menjalankan tugas formalnya. Fenomena ini dikenal sebagai *quiet quitting* (Harter, 2022).

Quiet quitting berbeda dengan pengunduran diri secara formal karena individu tetap menjadi bagian dari organisasi, tetapi hanya menjalankan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaannya tanpa menunjukkan inisiatif tambahan maupun keterlibatan emosional yang tinggi. Dalam konteks ASN, fenomena ini menjadi perhatian penting mengingat efektivitas birokrasi tidak hanya ditentukan oleh pemenuhan kewajiban administratif, tetapi juga oleh komitmen, motivasi pelayanan publik, dan partisipasi aktif pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Komara, 2019). Oleh karena itu, apabila *digital fatigue* dan *occupational stress* mendorong munculnya *quiet quitting* di kalangan ASN, maka dampaknya tidak hanya dirasakan oleh organisasi, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas, efektivitas, dan responsivitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara *digital fatigue*, *occupational stress*, dan *quiet quitting* pada berbagai sektor, seperti kesehatan, pendidikan, perbankan, serta industri jasa. Namun demikian, hasil penelitian mengenai hubungan ketiga variabel tersebut masih menunjukkan inkonsistensi. Sejumlah penelitian menemukan bahwa *occupational stress* berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan *digital fatigue* terhadap *quiet quitting*, sedangkan penelitian lain menunjukkan mediasi parsial, bahkan terdapat studi yang tidak menemukan pengaruh mediasi yang signifikan. Selain itu, sebagian besar penelitian masih berfokus pada sektor swasta maupun kelompok pekerja tertentu, seperti

tenaga kesehatan, guru, dan karyawan Generasi Z, sehingga bukti empiris yang secara khusus mengkaji hubungan ketiga variabel tersebut dalam konteks Aparatur Sipil Negara masih sangat terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya *research gap*, baik dari sisi inkonsistensi hasil penelitian mengenai mekanisme hubungan antarvariabel maupun keterbatasan kajian pada sektor publik yang sedang menghadapi percepatan transformasi digital.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan novelty dengan menyajikan sintesis literatur yang secara komprehensif mengintegrasikan hubungan antara *digital fatigue*, *occupational stress*, dan *quiet quitting* dalam perspektif Aparatur Sipil Negara. Berbeda dengan penelitian maupun tinjauan pustaka sebelumnya yang umumnya hanya membahas hubungan antarvariabel secara parsial atau terbatas pada sektor tertentu, penelitian ini memetakan konsistensi temuan empiris, mengevaluasi peran mediasi *occupational stress*, serta mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang masih memerlukan pengujian lebih lanjut. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan pemahaman konseptual mengenai mekanisme hubungan ketiga variabel tersebut, tetapi juga menghasilkan agenda penelitian dan rekomendasi yang dapat menjadi dasar pengembangan penelitian empiris maupun kebijakan manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mensintesis bukti empiris mengenai hubungan *digital fatigue*, *occupational stress*, dan *quiet quitting* dari literatur yang telah dipublikasikan; (2) menelaah secara khusus peran mediasi *occupational stress* dalam hubungan tersebut; serta (3) mengidentifikasi kesenjangan penelitian (*research gap*) beserta implikasinya bagi konteks Aparatur Sipil Negara di Indonesia. Melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR), penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan konseptual yang lebih komprehensif bagi pengembangan penelitian selanjutnya sekaligus menjadi dasar penyusunan kebijakan manajemen sumber daya manusia sektor publik yang responsif terhadap tantangan transformasi digital.

METODE PENELITIAN

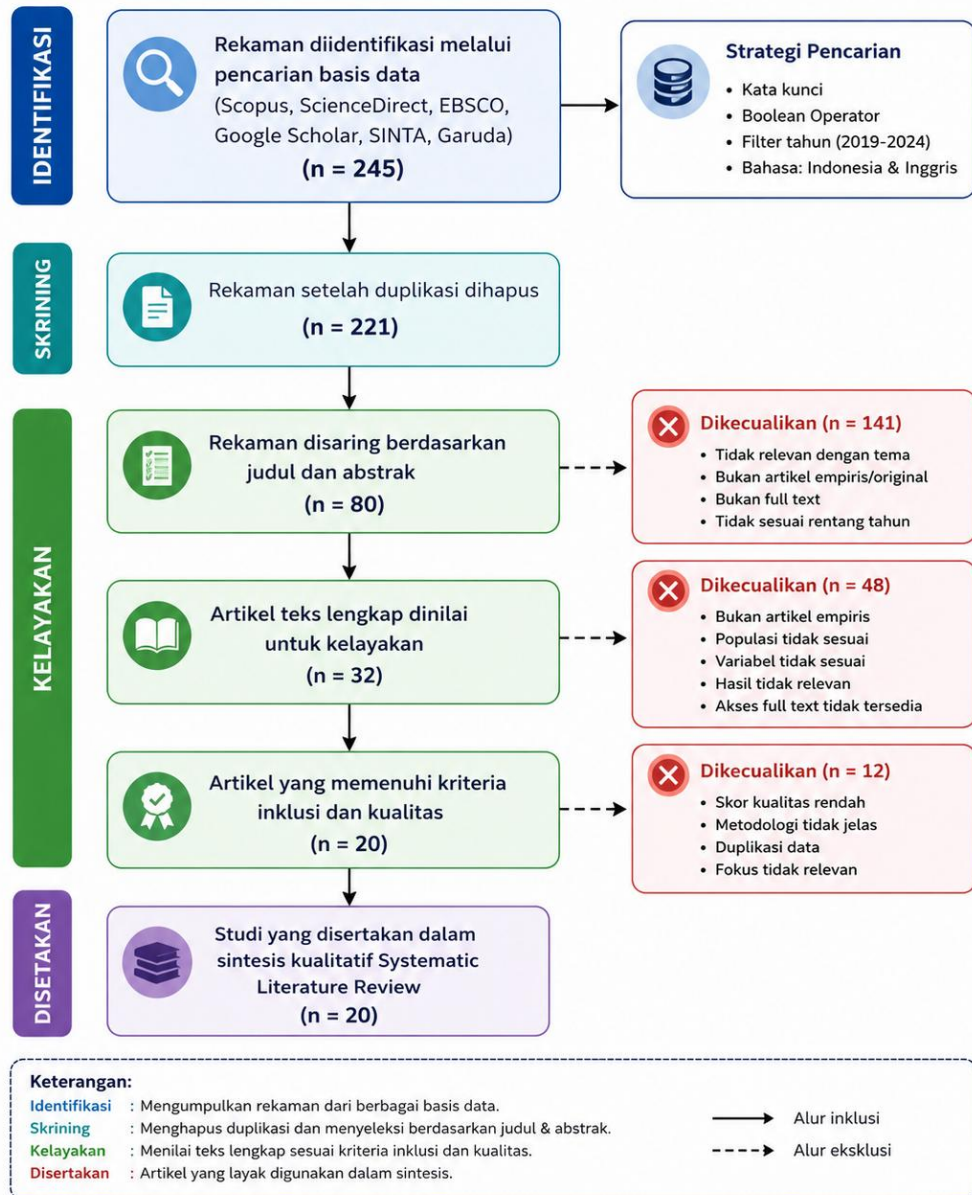
Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengacu pada pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) 2020 untuk memastikan proses identifikasi, seleksi, dan pelaporan literatur dilakukan secara sistematis, transparan, dan dapat direplikasi (Page et al., 2021). Pencarian literatur dilakukan pada basis data Scopus, ScienceDirect, EBSCO, Google Scholar, SINTA, dan Garuda dengan rentang publikasi 2019–2024. Strategi pencarian menggunakan kombinasi kata kunci ("*digital fatigue*" OR "*technology fatigue*" OR "*techno-stress*") AND ("*occupational stress*" OR "*job stress*" OR "*burnout*") AND ("*quiet quitting*" OR "*work disengagement*") menggunakan operator Boolean untuk memperoleh artikel yang relevan dengan topik penelitian.

Artikel yang disertakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria inklusi, yaitu merupakan penelitian empiris (kuantitatif, kualitatif, maupun *mixed methods*) atau

systematic review/scoping review yang membahas sedikitnya dua dari tiga variabel utama (*digital fatigue*, *occupational stress*, dan *quiet quitting*), dipublikasikan dalam bahasa Indonesia atau Inggris, tersedia dalam bentuk *full text*, serta diterbitkan pada periode 2019–2024. Sebaliknya, artikel berupa opini, editorial, atau tinjauan nonilmiah, publikasi duplikat, artikel yang tidak relevan dengan fokus penelitian, tidak memenuhi variabel yang dikaji, maupun artikel yang tidak tersedia dalam bentuk *full text* dikeluarkan dari proses seleksi. Proses identifikasi menghasilkan 245 artikel, kemudian setelah penghapusan duplikasi diperoleh 221 artikel. Selanjutnya dilakukan penyaringan berdasarkan judul dan abstrak sehingga diperoleh 80 artikel, yang kemudian diseleksi melalui penilaian *full text* hingga tersisa 32 artikel untuk tahap kelayakan.

Berdasarkan proses seleksi tersebut, sebanyak 20 artikel memenuhi kriteria inklusi dan digunakan sebagai bahan sintesis dalam penelitian ini. Data yang diekstraksi meliputi identitas penulis, tahun publikasi, karakteristik penelitian, variabel yang dikaji, metode penelitian, karakteristik responden, serta temuan utama. Mengingat adanya perbedaan desain penelitian, instrumen pengukuran, dan konteks penelitian antarstudi, hasil penelitian disintesis menggunakan *narrative synthesis* untuk mengidentifikasi pola hubungan antara *digital fatigue*, *occupational stress*, dan *quiet quitting* (Snyder, 2019). Alur proses seleksi artikel disajikan pada Gambar 1 sesuai pedoman PRISMA 2020 (Page et al., 2021).

DIAGRAM ALUR PRISMA PROSES SELEKSI ARTIKEL



Gambar 1. Diagram Alur PRISMA Proses Seleksi Artikel

Melalui proses tersebut, sebanyak 20 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dan digunakan sebagai basis sintesis dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 20 artikel yang direview, mayoritas merupakan studi kuantitatif dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) atau SEM-PLS, beberapa menggunakan analisis regresi hierarkis atau korelasi Pearson, serta satu artikel

berupa *scoping literature review*. Studi tersebar pada berbagai sektor pekerjaan, meliputi perbankan syariah, rumah sakit/keperawatan, pendidikan (guru dan dosen), UMKM berbasis platform digital, perhotelan, agency industri kreatif, sektor jasa, serta satu studi yang secara eksplisit meneliti ASN pada instansi pemerintahan daerah (Anandas & Zona, 2026). Sebaran geografis studi mencakup Indonesia, Turki, Tiongkok, Uni Emirat Arab, dan Mesir, dengan ukuran sampel bervariasi antara 40 hingga 523 responden.

Temuan ini menjelaskan bahwa penelitian mengenai keterkaitan *digital fatigue*, *occupational stress*, dan *quiet quitting* berkembang di lintas sektor secara global, namun studi yang secara spesifik menyoroti populasi ASN atau sektor pemerintahan di Indonesia masih sangat terbatas, hanya ditemukan satu artikel dari 20 artikel yang direview. Kesenjangan ini memperkuat urgensi penelitian pada konteks birokrasi untuk memvalidasi pola hubungan yang ditemukan pada sektor lain.

Ringkasan Hasil Review Artikel

Tabel 1 menyajikan ringkasan hasil review 20 artikel yang menjadi basis sintesis dalam penelitian ini.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Review Artikel

No	Penulis (Tahun)	Variabel/ Mediasi yang diuji	Status	Ringkasan Temuan	Responden dan Tempat Penelitian	Future Research	Limitation
1	Iloponu, Yantu, & Tantawi (2025) "Peran Mediasi <i>Emotional Salary</i> pada Pengaruh <i>Quiet Quitting</i> dan <i>Digital Fatigue</i> terhadap Retensi Karyawan Gen Z"	X1: <i>Quiet Quitting</i> X2: <i>Digital Fatigue</i> Z: <i>Emotional Salary</i> (mediator) Y: Retensi Karyawan Gen Z	QQ → Z: negatif tdk signifikan DF → Z: negatif signifikan QQ → Y: negatif tdk signifikan DF → Y: negatif tdk signifikan Z → Y: positif signifikan QQ→Z→Y: ditolak (tdk signifikan) DF→Z→Y: diterima (signifikan)	<i>Digital fatigue</i> berpengaruh negatif terhadap <i>emotional salary</i> , sedangkan <i>quiet quitting</i> tidak. <i>Emotional salary</i> memediasi pengaruh <i>digital fatigue</i> terhadap retensi dan menjadi prediktor retensi terkuat (59,3%).	40 karyawan Gen Z, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gorontalo (sampling jenuh)	Tidak dicantumkan secara eksplisit oleh penulis; berpotensi memperluas sampel ke sektor jasa perbankan lain atau wilayah lain.	Sampel kecil (n=40) dan terbatas pada satu cabang bank di Kota Gorontalo, sehingga generalisasi hasil terbatas.
2	Ramadhi, Fikriand o, Ortega, Yunas,	X1: <i>Workload</i>	<i>Workload</i> → <i>Stress</i> : signifikan (+)	Beban kerja berpengaruh langsung terhadap	156 karyawan Generasi Z, Sumatera	Studi longitudinal dengan sampel lebih	Desain <i>cross-sectional</i> sehingga tidak dapat

No	Penulis (Tahun)	Variabel/ Mediasi yang diuji	Status	Ringkasan Temuan	Responden dan Tempat Penelitian	Future Research	Limitation
	Relifra, & Lestari (2024) “Unpacking the Quiet Quitting Phenomenon: The Role of Work Stress in the Workload and Work-Life Balance”	X2: <i>Work-Life Balance</i> Z: <i>Work Stress</i> (mediator) Y: <i>Quiet Quitting</i>	WLB → <i>Stress</i> : tdk signifikan <i>Workload</i> → QQ: signifikan (+) WLB → QQ: tdk signifikan <i>Stress</i> → QQ: signifikan (+) <i>Workload</i> → <i>Stress</i> → Q Q: ditolak WLB → <i>Stress</i> → QQ: diterima	stres kerja dan <i>quiet quitting</i> , sedangkan <i>work-life balance</i> hanya berpengaruh melalui mediasi stres kerja.	Barat, Indonesia (random sampling)	besar dan beragam; eksplorasi mediator lain seperti budaya organisasi atau dukungan sosial.	menyimpulkan hubungan kausal; konteks budaya lokal Sumatera Barat membatasi generalisasi temuan.
3	Nugraha & Andjarwati (2025) “Pengaruh <i>Quiet Quitting</i> , <i>Digital Fatigue</i> , <i>Employee Resilience</i> terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Keuangan PT.PLN – Unit Induk Transmisi JBM”	X1: <i>Quiet Quitting</i> X2: <i>Digital Fatigue</i> X3: <i>Employee Resilience</i> Y: Kinerja Karyawan	QQ → Y: tidak signifikan (H1 ditolak) DF → Y: tidak signifikan (H2 ditolak) <i>Resilience</i> → Y: positif signifikan (H3 diterima) Simultan: signifikan (H4 diterima)	<i>Employee resilience</i> menjadi prediktor utama kinerja, sementara <i>quiet quitting</i> dan <i>digital fatigue</i> tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, ketiganya berpengaruh signifikan secara simultan (Adj. R ² = 55,2%).	54 karyawan Bagian Akuntansi Keuangan PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi JBM (sampling jenuh)	Tidak dicantumkan secara eksplisit; dapat diarahkan pada studi multi-sektor BUMN dan variabel mediasi/moderasi tambahan.	Sampel kecil (n=54) pada satu unit organisasi BUMN sehingga generalisasi terbatas; terdapat indikasi heteroskedastisitas pada variabel <i>Digital Fatigue</i> dan <i>Employee Resilience</i> .
4	El-Sayed, Asal, & El-Sayed (2026) “Navigating <i>Quiet Quitting</i> Among Critical	X: <i>Techno-Stress</i> W: <i>Digital Resilience</i> (moderator) Y: <i>Quiet Quitting Behaviour</i>	<i>Techno-stress</i> → QQ: positif signifikan (H1 diterima) <i>Digital Resilience</i> → QQ:	<i>Techno-stress</i> meningkatkan <i>quiet quitting</i> , sedangkan <i>digital resilience</i> menurunkan dan	392 perawat <i>critical care</i> dari 12 ICU di 5 rumah sakit tersier, Alexandria, Mesir (<i>cross-sectional</i>)	Studi longitudinal/intervensi untuk memastikan arah kausalitas; sampel lebih besar dan	Desain <i>cross-sectional</i> membatasi inferensi kausal; data <i>self-report</i> berpotensi bias; sampel <i>convenience</i>

No	Penulis (Tahun)	Variabel/ Mediasi yang diuji	Status	Ringkasan Temuan	Responden dan Tempat Penelitian	Future Research	Limitation
	Care Nurses in the Digital Era: The Impact of Techno-Stress and Digital Resilience		negatif signifikan (H2 diterima) Interaksi (moderasi) : signifikan (H3 diterima)	memperlemah pengaruh <i>techno-stress</i> terhadap <i>quiet quitting</i> . Model menjelaskan 48,2% varians <i>quiet quitting</i> , dengan risiko lebih tinggi pada perawat berpendidikan S2/S3 dan bekerja ≥ 12 jam.		beragam lintas institusi dan wilayah.	dari satu wilayah geografis membatasi generalisasi.
5	Sutarno, Azzahra, & Ramadhan (2026) "Peran Persepsi Dukungan Organisasi sebagai Moderator dalam Pengaruh Beban Kerja Digital terhadap Tingkat <i>Quiet Quitting</i> Karyawan"	X1: Beban Kerja Digital X2: Persepsi Dukungan Organisasi (moderator) Y: <i>Quiet Quitting</i>	Beban Kerja Digital $\rightarrow$ QQ: positif signifikan (H1) POS $\rightarrow$ QQ: negatif signifikan (H2) Interaksi (moderasi) : negatif signifikan (H3)	Beban kerja digital meningkatkan <i>quiet quitting</i> , sedangkan POS menurunkan serta memoderasi pengaruhnya. Model menjelaskan 48,7% varians <i>quiet quitting</i> ($R^2 = 0,487$).	250 karyawan usia 21–40 tahun di sektor dengan ketergantungan tinggi pada teknologi digital (TI, keuangan, kasir, <i>customer service</i> , pemasaran digital), Indonesia (<i>non-probability accidental sampling</i>)	Desain longitudinal dan observasi lintas sektor industri untuk memperdalam pemahaman mekanisme POS terhadap <i>quiet quitting</i> .	Desain <i>cross-sectional</i> sehingga tidak dapat memastikan hubungan kausal; metode <i>accidental sampling</i> membatasi representativitas dan generalisasi hasil.
6	Hesti Dahlan (2024) Tingkat Kelelahan Teknologi dan Pengaruhnya terhadap	Variabel bebas: Kelelahan digital/teknologi Variabel terikat: Kinerja guru (produktivitas,	Signifikan	Survei terhadap 70 guru menunjukkan mayoritas mengalami kelelahan digital, stres, dan gangguan <i>work-life</i>	70 guru SMKN 1 Sambas, Kalimantan Barat Metode: survei deskriptif kuantitatif, kuisioner disebar via	Penelitian lanjutan disarankan mengembangkan solusi/intervensi kelelahan digital, evaluasi berkala	Sampel terbatas pada satu sekolah (70 guru) sehingga generalisasi terbatas Tidak menggunakan analisis

No	Penulis (Tahun)	Variabel/ Mediasi yang diuji	Status	Ringkasan Temuan	Responden dan Tempat Penelitian	Future Research	Limitation
	Kinerja Guru SMKN 1 Sambas	keaktivitas, kepuasan kerja, motivasi) Tidak ada mediasi formal (deskriptif kuantitatif)		balance. Kelelahan digital berdampak negatif pada produktivitas , motivasi, kreativitas, kepuasan kerja, serta kinerja guru.	platform elektronik	penggunaan teknologi, serta kurikulum integratif yang menggabungkan teknologi	statistik inferensial/ mediasi formal, bersifat deskriptif
7	Kartika, Gularso, & Pangaribuan (2025) <i>The Influence of Digital Fatigue and Occupational Stress on Quiet Quitting in Gen Y & Z (Agency Industry)</i>	Variabel bebas: <i>Digital fatigue</i> Variabel mediasi: <i>Occupational stress</i> Variabel terikat: <i>Quiet quitting</i> Analisis: <i>SEM (Structural Equation Modeling)</i>	Signifikan (mediasi parsial)	<i>Digital fatigue</i> meningkatkan <i>occupational stress</i> dan <i>quiet quitting</i> secara signifikan. <i>Occupational stress</i> juga meningkatkan <i>quiet quitting</i> serta memediasi sebagian pengaruh <i>digital fatigue</i> . Model menjelaskan 42,2% <i>varians occupational stress</i> dan 31,4% <i>varians quiet quitting</i> .	236 responden karyawan Gen Y & Z industri agency di Jakarta Mayoritas karyawan kontrak, menggunakan teknologi digital 10–12 jam/hari Teknik <i>purposive sampling</i>	Eksplorasi intervensi organisasi atau program <i>digital well-being</i> untuk mengurangi <i>digital fatigue</i> dan dampaknya terhadap stres dan <i>disengagement</i> di berbagai konteks industri	Satu indikator <i>occupational stress</i> dan <i>quiet quitting</i> tidak valid (<i>outer loading</i> < 0,7), serta desain <i>cross-sectional</i> membatasi penarikan kesimpulan kausalitas jangka panjang.
8	Lestari, Wiastuti, Dintri, Pratiwi, Yulianti, & Assadiyha (2025) <i>Digital Fatigue in the Hospitality Industry: The</i>	Variabel bebas: <i>Technology Job Burnout, Technology Job Overload</i> Variabel moderasi: <i>Supervisor Support</i> Variabel terikat:	Signifikan (efek moderasi berlawanan arah)	<i>Technology job burnout, technology job overload</i> , dan <i>supervisor support</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>quiet quitting</i> . <i>Supervisor support</i> memperkuat	224 karyawan hotel berbintang Generasi Z di Jakarta Minimal bekerja 2 tahun (kontrak/tetap), pilot test 115 responden	Memperluas cakupan penelitian, menambahkan variabel seperti <i>employee engagement</i> dan <i>psychological resilience</i> , serta menggunakan desain longitudinal.	Tiga indikator (X1.5, X2.3, Z1) dihapus karena <i>outer loading</i> di bawah standar Konteks budaya hierarkis Indonesia membatasi generalisasi

No	Penulis (Tahun)	Variabel/ Mediasi yang diuji	Status	Ringkasan Temuan	Responden dan Tempat Penelitian	Future Research	Limitation
	<i>Moderating Role of Supervisor Support on Quiet Quitting</i>	<i>Quiet Quitting</i> Analisis: SEM-PLS		pengaruh <i>burnout</i> , tetapi melemahkan pengaruh <i>overload</i> terhadap <i>quiet quitting</i> .			ke konteks Barat Dukungan supervisor tidak sepenuhnya mampu memitigasi dampak <i>burnout</i> pada Gen Z
9	Veren, Zamralita, dan Putra (2026) <i>The Relationship Between Work Stress and Quiet Quitting Among Generation Z Employees</i>	Variabel bebas: <i>Challenge stress</i> , <i>Hindrance stress</i> Variabel terikat: <i>Quiet quitting</i> Analisis: Korelasi Pearson (kuantitatif korelasional)	Signifikan (arah berlawanan)	<i>Challenge stress</i> menurunkan <i>quiet quitting</i> , sedangkan <i>hindrance stress</i> meningkatkannya. <i>Hindrance stress</i> lebih dominan, dan perbedaan stres dipengaruhi faktor demografis, bukan <i>quiet quitting</i> .	212 karyawan Generasi Z (18–28 tahun) di berbagai sektor industri Indonesia <i>Convenience sampling</i> , mayoritas wanita, kerja 1–3 tahun, karyawan kontrak	Menggunakan sampel yang lebih beragam, menambahkan variabel mediator/moderator, serta menerapkan desain longitudinal atau <i>mixed-method</i> .	<i>Convenience sampling</i> membatasi generalisasi, desain <i>cross-sectional</i> tidak memastikan kausalitas, dan satu indikator dihapus karena tidak memenuhi validitas.
10	Demir, Dağ, Nal, Nal, & Bektaş (2025) <i>Determinants of Nurses' Job Performance: The Interaction of Perceived Occupational Stress, Psychological Safety, and Digital Fatigue</i>	Variabel bebas: <i>Perceived Occupational Stress (POS)</i> , <i>Psychological Safety (PS)</i> Variabel mediasi: <i>Digital Fatigue (DF)</i> Variabel terikat: <i>Job Performance (JP)</i> Analisis: SEM, bootstrap 5000	Signifikan (mediasi parsial, dua model)	<i>Digital fatigue</i> menurunkan <i>job performance</i> dan memediasi sebagian pengaruh <i>perceived organizational support (POS)</i> serta <i>psychological safety (PS)</i> . <i>Digital fatigue</i> juga berkorelasi positif dengan <i>occupational stress</i> dan negatif	477 perawat di rumah sakit publik tersier Samsun, Turki <i>Simple random sampling</i> , mayoritas wanita (67,5%), shift kerja (74,2%)	Menggunakan sampel yang lebih representatif, desain longitudinal atau <i>mixed-method</i> , serta mengkaji dampak jangka panjang transformasi digital terhadap kesehatan psikologis perawat.	Sampel terbatas pada satu rumah sakit, desain <i>cross-sectional</i> , penggunaan kuesioner <i>self-report</i> berpotensi bias, dan variabel demografis tidak dikontrol.

No	Penulis (Tahun)	Variabel/ Mediasi yang diuji	Status	Ringkasan Temuan	Responden dan Tempat Penelitian	Future Research	Limitation
				dengan <i>psychological safety</i> serta <i>job performance</i> , dengan tingkat yang tergolong moderat.			
11	Miftahur rohman & Kusumaningtyas (2024) <i>The Effect of Digital fatigue on the Quality of Managerial Decision-Making in Digital Platform-Based SMEs</i>	Digital fatigue → Kualitas Pengambilan Keputusan Manajerial (SEM-PLS); didukung wawancara kualitatif (<i>mixed-methods</i>)	Signifikan (negatif)	<i>Digital fatigue</i> menurunkan kualitas keputusan manajerial secara signifikan. Kelelahan kognitif, emosional, dan <i>overload</i> perhatian mengurangi kualitas keputusan, didukung temuan bahwa multitasking, notifikasi berlebih, dan paparan layar berkepanjangan mendorong keputusan yang lebih intuitif daripada rasional.	150 pemilik/manajer UMKM berbasis platform digital (kuantitatif) + 10 informan kunci (kualitatif); sektor kuliner, fesyen, ritel <i>online</i> , jasa, kerajinan; periode data 2023-2025; Indonesia.	Desain longitudinal; perluasan sampel dengan teknik probabilistik; menambahkan variabel mediasi/moderasi seperti regulasi diri, literasi digital, dukungan organisasi.	Ukuran sampel terbatas dan teknik purposive sampling membatasi generalisasi; pengukuran berbasis persepsi responden berpotensi bias subjektif.
12	Kurniawan, Kusuma, Lysander, & Megarani (2025) Peran Stres Kerja dalam Pembentukan	<i>Job Stress</i> → <i>Quiet Quitting</i> (langsung); <i>Job Stress</i> → <i>Job Satisfaction</i> → <i>Quiet Quitting</i> (mediasi); PLS-SEM	H1 & H2 diterima; H3 ditolak; H4 (mediasi) ditolak	Job stress meningkatkan <i>quiet quitting</i> dan menurunkan <i>job satisfaction</i> secara signifikan. Namun, <i>job satisfaction</i> tidak berpengaruh	100 karyawan swasta Generasi Z (lahir 1997-2012) di Jawa Tengah, Indonesia; mayoritas pegawai tidak tetap dan masa	Desain longitudinal; perluasan lintas generasi dan wilayah; menambahkan variabel <i>burnout</i> , <i>work-life balance</i> , <i>perceived organization</i>	Desain <i>cross-sectional</i> tidak menangkap dinamika longitudinal; sampel terbatas pada Generasi Z di Jawa Tengah sehingga generalisasi

No	Penulis (Tahun)	Variabel/ Mediasi yang diuji	Status	Ringkasan Temuan	Responden dan Tempat Penelitian	Future Research	Limitation
	Perilaku <i>Quiet quitting</i> : Analisis pada Karyawan Generasi Z			terhadap maupun memediasi hubungan <i>job stress</i> dengan <i>quiet quitting</i> .	kerja <5 tahun.	<i>al support</i> ; pendekatan multilevel.	perlu hati-hati.
13	Suryawijaya & Adinda Putri (2025) Tantangan Generasi <i>Sandwich</i> : Kelelahan Digital dan Produktivitas dalam Kerja Virtual	<i>Virtual Office</i> → Tekanan Kerja, Beban Kerja, <i>Work-Life Balance</i> → <i>Digital Fatigue</i> (SEM-PLS); fokus generasi <i>sandwich</i>	Signifikan (WL & WLB); WP tidak signifikan terhadap DF	<i>Virtual Office</i> meningkatkan tekanan dan beban kerja serta menurunkan work-life balance. Digital fatigue terutama dipengaruhi oleh <i>work-life balance</i> , bukan tekanan kerja, dengan dampak berupa penurunan produktivitas, motivasi, dan loyalitas.	350 responden pekerja WFH (termasuk generasi <i>sandwich</i>) dengan pengalaman WFH minimal 1 tahun; mayoritas usia 24-35 tahun, sektor startup, domisili DKI Jakarta & Jawa Timur, Indonesia (Jan-Nov 2024).	Studi lintas sektor dan lintas budaya; memasukkan variabel kepemimpinan digital, budaya organisasi, dan dukungan teknologi sebagai mediator/moderator; studi longitudinal.	Tidak disebutkan secara eksplisit dalam artikel; implisit pada desain <i>cross-sectional</i> non-longitudinal dan fokus pada satu negara/konteks (Indonesia).
14	Dilekçi, Kaya, & Çiçek (2025) <i>Occupational stress, burnout, and change fatigue as predictors of quiet quitting among teachers</i>	<i>Occupational Stress, Burnout (Job-related Emotional Exhaustion), Change Fatigue</i> → <i>Quiet Quitting</i> (hierarchical regression)	H1, H2, H3 semua diterima (signifikan positif)	<i>Occupational stress, burnout</i> , dan <i>change fatigue</i> meningkatkan <i>quiet quitting</i> , dengan <i>burnout</i> sebagai prediktor terkuat. Ketiganya menjelaskan 35% varians <i>quiet quitting</i> dan mendukung model JD-R.	366 guru (185 laki-laki, 181 perempuan) usia 21-59 tahun di sekolah TK hingga SMA di Turki; <i>convenience sampling</i> , data dikumpulkan 31 Okt-15 Nov 2024.	Studi longitudinal untuk hubungan kausal; memasukkan sumber daya personal (<i>coping styles</i>) dalam model JD-R; menggunakan analisis jalur (<i>path analysis</i>) sebagai alternatif.	Desain <i>cross-sectional</i> tidak memberikan hubungan kausal; data <i>self-report</i> berpotensi bias respons; sampel terbatas pada guru sehingga generalisasi ke kelompok/wilayah lain terbatas; JD-R model tidak memasukkan

No	Penulis (Tahun)	Variabel/ Mediasi yang diuji	Status	Ringkasan Temuan	Responden dan Tempat Penelitian	Future Research	Limitation
							sumber daya personal.
15	Anandas & Zona (2026) Pengaruh <i>Perceived Career Development</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> Sebagai Variabel Mediasi Pada Instansi Pemerintahan	<i>Perceived Career Development</i> → <i>Quiet Quitting</i> (langsung & dimediasi <i>Job Satisfaction</i>); PLS-SEM	H1 ditolak; H2, H3, H4 (mediasi penuh) diterima	<i>Perceived career development</i> tidak berpengaruh langsung terhadap <i>quiet quitting</i> , tetapi meningkatkan <i>job satisfaction</i> yang kemudian menurunkan <i>quiet quitting</i> . <i>Job satisfaction</i> memediasi penuh hubungan tersebut.	161 ASN Generasi Z di instansi pemerintahan Kabupaten Lima Puluh Kota, Sumatera Barat, Indonesia (Jan-Mar 2026); didominasi perempuan dan masa kerja <1 tahun.	Tidak dinyatakan eksplisit; implikasi: organisasi perlu memastikan program pengembangan karier meningkatkan kepuasan kerja, tidak hanya tersedia secara formal.	R ² <i>quiet quitting</i> rendah (5,2%), menunjukkan banyak faktor lain di luar model; konteks birokrasi spesifik (sektor publik daerah) membatasi generalisasi ke sektor swasta.
16	Alhammadi, Bani-Melhem, Mohd-Shamsudin, & Ramanathan (2025) “From Overwhelm to Quiet Quitting: Exploring the Impact of Technological Overload, Technological Work Burnout, and Poor Work-Life Balance”	X: <i>Technological Workload</i> (Beban Kerja Teknologi) Z: <i>Technological Work Burnout</i> (mediator) W: <i>Work-Life Balance</i> (moderator) Y: <i>Quiet Quitting</i>	Beban kerja teknologi → QQ: tidak signifikan langsung (H1 ditolak) Beban kerja teknologi → <i>Burnout</i> → QQ: signifikan (mediasi penuh, H2 diterima) <i>Work-life balance</i> yang buruk memperkuat efek tidak langsung tersebut (moderasi diterima, H3)	Beban kerja teknologi tidak berpengaruh langsung terhadap <i>quiet quitting</i> , tetapi berpengaruh melalui mediasi penuh <i>technological work burnout</i> . <i>Work-life balance</i> yang buruk memperkuat hubungan tersebut.	Karyawan sektor jasa (<i>service sector</i>) di Uni Emirat Arab (UEA)	Tidak dicantumkan secara eksplisit pada ringkasan yang tersedia; implikasi teoretis dan praktis mengenai manajemen beban kerja teknologi didiskusikan dalam artikel.	Tidak dicantumkan secara eksplisit pada ringkasan yang tersedia; desain cross-sectional pada satu sektor (jasa) di satu negara (UEA) berpotensi membatasi generalisasi temuan.

No	Penulis (Tahun)	Variabel/ Mediasi yang diuji	Status	Ringkasan Temuan	Responden dan Tempat Penelitian	Future Research	Limitation
17	Supriyadi, Sulistiasih, Rahmi, Fahrudin, & Pramono (2025) "The Impact of Digital Fatigue on Employee Productivity and Well-Being: A Scoping Literature Review"	Digital Fatigue → Produktivitas & Well-Being Karyawan (Scoping literature review, bukan uji hipotesis statistik primer)	Signifikan (berdasarkan sintesis 2010–2025)	Tinjauan sistematis menunjukkan bahwa keterlibatan digital berlebihan memicu <i>cognitive overload</i> , stres, dan penurunan kinerja, dengan dampak yang bergantung pada konteks komunikasi. Studi merekomendasikan komunikasi hybrid, program <i>digital wellness</i> , dan kebijakan organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan.	Studi berbasis tinjauan pustaka sistematis (bukan sampel primer); mensintesis literatur <i>peer-review</i> tahun 2010–2025	Penelitian mendatang disarankan menggunakan metode longitudinal dan eksperimental untuk menilai sifat digital fatigue yang terus berkembang serta dampak jangka panjangnya terhadap dinamika tempat kerja; eksplorasi solusi inovatif seperti teknologi adaptif dan integrasi AI.	Sebagai <i>scoping review</i> , studi ini bergantung pada kualitas dan cakupan literatur yang telah dipublikasikan sebelumnya serta tidak menghasilkan data primer baru; ditemukan kontradiksi antar-studi yang membatasi generalisasi temuan secara kontekstual.
18	Danacı, Özbudak Arıca, & Kavalalı Erdoğan (2026) "The Relationship Between Stress of Conscience and Quiet Quitting in Nurses: The Mediating Role of Compassion"	X: Stress of Conscience Z: Compassion Fatigue (mediator) Y: Quiet Quitting	Stress of conscience → Compassion fatigue: positif signifikan Compassion fatigue → QQ: positif signifikan Stress of conscience → QQ: positif signifikan (mediasi parsial)	Stress of conscience meningkatkan <i>quiet quitting</i> , dengan <i>compassion fatigue</i> berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan tersebut.	205 perawat di sebuah rumah sakit universitas di Turki (Februari–Maret 2025); metode deskriptif-korelasional dan metodologis	Tidak dicantumkan secara eksplisit pada ringkasan yang tersedia; berpotensi memperluas sampel ke berbagai jenis rumah sakit dan wilayah geografis lain di Turki.	Desain deskriptif-korelasional <i>cross-sectional</i> membatasi inferensi kausal; sampel terbatas pada satu rumah sakit universitas sehingga generalisasi temuan perlu kehati-hatian.

No	Penulis (Tahun)	Variabel/ Mediasi yang diuji	Status	Ringkasan Temuan	Responden dan Tempat Penelitian	Future Research	Limitation
	<i>on Fatigue"</i>						
19	Zhou, Soo, dan Aziz (2026) "From Multi-Level Stressors to Quiet Quitting: The Mediating Role of Job Burnout Among Vocational College Lecturers "	X1: <i>Person-Organization</i> (P-O) Fit X2: <i>Work-Family Conflict</i> (WFC) X3: <i>Work Overload</i> Z: <i>Job Burnout</i> (mediator) Y: <i>Quiet Quitting</i>	P-O Fit → QQ: negatif signifikan (H1 diterima) WFC → QQ: positif signifikan (H2 diterima) Work Overload → QQ: tidak signifikan langsung (H3 ditolak) P-O Fit, WFC, Work Overload → <i>Burnout</i> : signifikan (H4-H6 diterima) <i>Burnout</i> → QQ: positif signifikan (H7 diterima) Mediasi parsial P-O Fit & WFC (H8, H9 diterima); mediasi penuh <i>Work Overload</i> (H10 diterima)	Person- <i>organization fit</i> menurunkan, sedangkan <i>work-family conflict</i> meningkatkan <i>job burnout</i> dan <i>quiet quitting</i> . <i>Job burnout</i> memediasi pengaruh kedua variabel tersebut serta memediasi penuh hubungan <i>work overload-quiet quitting</i> . Model menjelaskan 53,5% varians <i>job burnout</i> dan 57,2% varians <i>quiet quitting</i> .	523 dosen vokasi (<i>vocational college lecturers</i>) di Tiongkok dari 10 perguruan vokasi di wilayah timur, tengah, dan barat Tiongkok; survei daring <i>cross-sectional</i>	Penelitian lanjutan disarankan menggunakan desain longitudinal atau <i>multi-wave</i> (misalnya <i>cross-lagged panel model</i>) untuk menguji dinamika temporal, serta mengeksplorasi variabel moderasi seperti dukungan organisasi atau identitas okupasional.	Desain <i>cross-sectional</i> membatasi inferensi kausalitas dan urutan temporal antarvariabel; mayoritas responden berasal dari wilayah timur Tiongkok yang secara ekonomi lebih berkembang sehingga membatasi generalisasi ke wilayah tengah dan barat Tiongkok.
20	Mukarromah (2026) "Workplace Stressors, Burnout, Quiet Quitting: Organizational Social	X: <i>Workplace Stressors</i> (mis. <i>Work Role Overload</i>) Z: <i>Burnout</i> (mediator) W: <i>Workplace Social Interaction</i>	<i>Workplace stressors</i> → <i>Burnout</i> : positif signifikan (koefisien terstandar 0,139–0,363) <i>Burnout</i> → QQ: signifikan	<i>Burnout</i> memediasi hubungan stresor kerja dengan <i>quiet quitting</i> , sedangkan intensitas interaksi sosial tidak memoderasi hubungan	Tidak dicantumkan secara spesifik pada ringkasan yang tersedia; data dianalisis menggunakan PLS-SEM dengan pengujian	Tidak dicantumkan secara eksplisit pada ringkasan yang tersedia; berpotensi mengeksplorasi moderator	Tidak dicantumkan secara eksplisit pada ringkasan yang tersedia; efek moderasi interaksi sosial yang tidak

No	Penulis (Tahun)	Variabel/ Mediasi yang diuji	Status	Ringkasan Temuan	Responden dan Tempat Penelitian	Future Research	Limitation
	Dynamics "	Intensity (moderator, diuji) Y: <i>Quiet Quitting</i>	(jalur mediasi utama) Efek moderasi intensitas interaksi sosial di tempat kerja: tidak signifikan (moderasi ditolak)	tersebut. Temuan mendukung bahwa <i>quiet quitting</i> dipengaruhi oleh persepsi resiprositas dan kualitas hubungan kerja.	reliabilitas dan validitas konstruk	lain di luar intensitas interaksi sosial serta desain longitudinal.	signifikan menunjukkan perlunya eksplorasi mekanisme kontekstual lain yang lebih relevan.

Hubungan *Digital fatigue* dengan *Occupational stress*

Sebagian besar studi yang direview menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara *digital fatigue* dengan *occupational stress*. Kartika, Gularso, dan Pangaribuan (2025) menemukan bahwa *digital fatigue* berpengaruh positif signifikan terhadap *occupational stress* dengan koefisien jalur yang cukup besar ($\beta=0,652$; $p<0,001$) pada karyawan Gen Y dan Z di industri agency. Temuan serupa dilaporkan oleh Demir, Dağ, Nal, Nal, dan Bektaş (2025) pada perawat rumah sakit publik di Turki, yang menunjukkan *digital fatigue* berkorelasi positif dengan *occupational stress* ($r=0,428$) dan berkorelasi negatif dengan psychological safety serta job performance. Pada konteks pendidikan, Hesti Dahlan (2024) melaporkan secara deskriptif bahwa mayoritas guru (76%) merasakan peningkatan stres kerja akibat penggunaan teknologi yang intensif dalam pembelajaran.

Konsistensi temuan ini memperkuat proposisi bahwa *digital fatigue* merupakan salah satu anteseden penting *occupational stress* pada era kerja digital, terlepas dari sektor pekerjaan. Beban kognitif akibat multitasking digital, notifikasi berlebihan, dan kaburnya batas kerja kehidupan pribadi (Supriyadi et al., 2025) menjadi mekanisme yang mendasari hubungan tersebut.

Hubungan *Digital fatigue* dan *Occupational stress* dengan *Quiet quitting*

Hubungan *digital fatigue* dan *occupational stress* dengan *quiet quitting* menunjukkan pola yang lebih kompleks dan tidak selalu konsisten antarstudi. El-Sayed, Asal, dan El-Sayed (2026) menemukan bahwa *techno-stress* meningkatkan *quiet quitting* secara signifikan pada perawat critical care, dengan *digital resilience* berperan memoderasi (melemahkan) hubungan tersebut. Sejalan dengan itu, Sutarno, Azzahra, dan Ramadhan (2026) menemukan beban kerja digital meningkatkan *quiet quitting* secara signifikan (H1), persepsi dukungan organisasi berperan menurunkan dan memoderasi pengaruh negatif tersebut.

Tidak semua studi menemukan hubungan langsung yang signifikan. Nugraha dan Andjarwati (2025) menjelaskan bahwa secara parsial, baik *quiet quitting* maupun *digital fatigue* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada konteks

BUMN, dengan *employee resilience* justru menjadi prediktor paling dominan. Alhammadi, Bani-Melhem, Mohd-Shamsudin, dan Ramathan (2025) menemukan bahwa beban kerja teknologi tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap *quiet quitting*, melainkan sepenuhnya dimediasi oleh *technological work burnout*. Variasi hasil ini mengindikasikan bahwa hubungan *digital fatigue* dan *quiet quitting* sangat dipengaruhi oleh mekanisme mediasi dan moderasi kontekstual, bukan merupakan hubungan langsung yang bersifat universal.

Pada dimensi *occupational stress*, pola hubungan dengan *quiet quitting* relatif lebih konsisten menunjukkan arah positif. Ramadhi, Fikriando, Ortega, Yunas, Relifra, dan Lestari (2024) menemukan beban kerja meningkatkan stres kerja dan *quiet quitting* secara langsung. Kurniwan, Kusuma, Lysander, dan Megarani (2025) juga menemukan job stress berpengaruh positif signifikan terhadap *quiet quitting* ($\beta=0,392$) pada karyawan Gen Z. Dilekçi, Kaya, dan Çiçek (2025) memperkuat pola ini dengan menemukan *occupational stress*, *burnout*, dan *change fatigue* secara bersama menjelaskan 35% varians *quiet quitting* pada guru, dengan *burnout* sebagai prediktor terkuat.

Peran Mediasi *Occupational Stress*

Salah satu fokus utama penelitian ini adalah menelaah peran mediasi *occupational stress* dalam hubungan antara *digital fatigue* dengan *quiet quitting*. Sintesis terhadap 20 artikel menunjukkan bahwa *occupational stress* dan variannya berperan sebagai mediator pada mayoritas studi. Beberapa studi menemukan pola mediasi penuh, di mana pengaruh langsung variabel eksogen terhadap *quiet quitting* menjadi tidak signifikan setelah *occupational stress/burnout* dimasukkan ke dalam model. Alhammadi, Bani-Melhem, Mohd-Shamsudin, dan Ramathan (2025) menemukan bahwa beban kerja teknologi tidak berpengaruh langsung terhadap *quiet quitting*, namun berpengaruh signifikan secara tidak langsung melalui *technological work burnout*. Demikian pula, Zhou, Soo, dan Aziz (2026) menemukan *job burnout* memediasi pengaruh *person organization fit* dan *work family conflict*, dengan model menjelaskan 57,2% varians *quiet quitting*; sementara Mukarromah (2026) menjelaskan burnout sebagai jalur mediasi utama yang menghubungkan stresor kerja jangka panjang dengan *quiet quitting*.

Secara keseluruhan, dari studi-studi yang secara eksplisit menguji jalur mediasi, *occupational stress* dan konstruk turunannya (*burnout*, *techno-stress*, *compassion fatigue*, *change fatigue*) lebih terbukti berperan sebagai mediator. Pola ini konsisten dengan kerangka *Job Demands–Resources* (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007) yang mendasari sebagian besar studi, di mana ketidakseimbangan antara tuntutan kerja digital dan sumber daya psikologis individu mendorong munculnya *occupational stress*, yang akhirnya menjadi mekanisme psikologis kunci yang menjelaskan mengapa *digital fatigue* dan berbagai stresor kerja memengaruhi perilaku *quiet quitting*. Dalam konteks ASN, temuan ini menunjukkan bahwa mengurangi *digital fatigue* saja belum cukup untuk mencegah *quiet quitting* jika

occupational stress tidak ditangani. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja serta penguatan *resilience* dan dukungan organisasi menjadi strategi yang lebih efektif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Systematic Literature Review terhadap 20 artikel menunjukkan bahwa *digital fatigue* secara konsisten berhubungan positif dengan *occupational stress*, dan keduanya berkontribusi terhadap munculnya *quiet quitting*, meskipun kekuatan dan sifat hubungan bervariasi antarsektor dan konteks budaya. *Occupational stress*, dalam berbagai bentuknya seperti *burnout*, *techno-stress*, *change fatigue*, dan *compassion fatigue*, secara umum terbukti berperan sebagai mediator antara *digital fatigue* dengan *quiet quitting*, meskipun sejumlah studi juga menemukan jalur langsung tanpa mediasi yang signifikan, menandakan kompleksitas mekanisme psikologis yang mendasarinya. Faktor kontekstual seperti dukungan organisasi, *work-life balance*, *career development*, dan *job satisfaction* turut memoderasi maupun memediasi hubungan tersebut, dan perlu dipertimbangkan dalam merancang intervensi.

Kajian ini juga mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang signifikan: dari 20 artikel yang direview, hanya satu yang secara eksplisit meneliti populasi ASN, sehingga generalisasi temuan dari sektor swasta, kesehatan, dan pendidikan ke konteks birokrasi pemerintahan Indonesia perlu dilakukan dengan hati-hati. Karakteristik unik ASN, seperti struktur birokrasi yang hierarkis, motivasi pelayanan publik, dan regulasi kepegawaian yang berbeda dari sektor swasta, berpotensi memunculkan pola hubungan yang tidak sepenuhnya sama dengan temuan pada sektor lain.

Bagi pengambil kebijakan di lingkup instansi pemerintah, temuan ini merekomendasikan pengembangan kebijakan *digital wellness* dan manajemen beban kerja digital, penguatan dukungan organisasi dan supervisor, serta program peningkatan *resilience* psikologis ASN sebagai strategi preventif terhadap *quiet quitting*. Bagi peneliti selanjutnya, diperlukan penelitian empiris pada ASN di berbagai tingkat pemerintahan dengan desain longitudinal untuk menguji hubungan kausal dan peran mediasi *occupational stress*, karena sebagian besar penelitian sebelumnya masih menggunakan desain *cross-sectional* yang memiliki keterbatasan dalam menjelaskan hubungan sebab akibat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhammadi, H. A., Bani-Melhem, S., Mohd-Shamsudin, F., & Ramanathan, R. (2025). From Overwhelm to Quiet Quitting: Exploring the Impact of Technological Overload, Technological Work Burnout, and Poor Work-Life Balance. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 41(21), 13669–13681. <https://doi.org/10.1080/10447318.2025.2475994>
- Anandas, Z. A., & Zona, M. A. (2026). Pengaruh Perceived Career Development terhadap Quiet Quitting dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi pada Instansi Pemerintahan. *Indonesian Journal of Digital Busines*, 5(4), 2453–2466.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Dahlan, H. (2024). Tingkat Kelelahan Teknologi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Sambas. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 01(01), 66–75.
- Danacı, E., Arıca, E. Ö., & Erdoğan, T. K. (2026). The Relationship Between Stress of Conscience and Quiet Quitting in Nurses: The Mediating Role of Compassion Fatigue. *Healthcare*, 14(3), 316. <https://doi.org/10.3390/healthcare14030316>
- Demir, Y., Dağ, E., Nal, B., Nal, M., & Bektaş, G. (2025). Determinants of nurses' job performance: the interaction of perceived occupational stress, psychological safety, and digital fatigue. *BMC Nursing*, 24(1), 1443. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-04055-z>
- Dilekçi, Ü., Kaya, A., & Çiçek, İ. (2025). Occupational stress, burnout, and change fatigue as predictors of quiet quitting among teachers. *Acta Psychologica*, 254, 104812. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104812>
- El-Sayed, B. K. M., Asal, M. G. R., & El-Sayed, A. A. I. (2026). Navigating Quiet Quitting Among Critical Care Nurses in the Digital Era: The Impact of Techno-Stress and Digital Resilience. *Nursing in Critical Care*, 31(1). <https://doi.org/10.1111/nicc.70273>
- Harter, J. (2022). *Is Quiet Quitting Real*. Gallup. Com.
- Iloponu, A., Yantu, I., & Tantawi, R. (2025). Peran Mediasi Emotional Salary Pada Pengaruh Quiet Quitting dan Digital Fatigue terhadap Retensi Karyawan Gen Z (Studi Pada Industri Sektor Jasa Perbankan di Kota Gorontalo). *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1033–1045. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/2496>
- Kartika, L. A., Gularso, K., & Pangaribuan, C. H. (2025). The Influence of Digital Fatigue and Occupational Stress on Quiet Quitting in Generation Y and Z in the Agency Industry. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 4(8), 201–215. <https://doi.org/10.58344/jmi.v4i8.2420>
- Komara, E. (2019). Kompetensi profesional pegawai asn (aparatur sipil negara) di indonesia. *Mimbar Pendidikan*, 4(1), 73–84.
- Kurniawan, I. S., Kusuma, N. T., Lysander, M. A. S., & Megarani, S. (2025). Peran Stres Kerja dalam Pembentukan Perilaku Quiet quitting: Analisis pada Karyawan Generasi Z. *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 49–59.
- Lestari, N. S., Wiastuti, R. D., Dinitri, S., Pratiwi, Yulianty, J., & Assadiyah, D. E. (2025). Digital fatigue in the hospitality industry: The moderating role of supervisor support on quiet quitting. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 8(3), 75–84.
- Miftahurrohman, M., & Kusumaningtyas, D. D. (2024). The Effect of Digital Fatigue on the Quality of Managerial Decision-Making in Digital Platform-Based SMEs.

- Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 45–57.
<https://doi.org/10.51903/v8sr9x22>
- Mukarromah, S. (2026). Workplace Stressors Burnout Quiet Quitting Organizational Social Dynamics. *Journal Economic Business Innovation*, 2(4), 563–576.
<https://doi.org/10.69725/jebi.v2i4.337>
- Munawaroh, M. (2021). DIGITAL FATIGUE BAGI KESEHATAN FISIK DAN MENTAL (Studi Fenomenologi pada Guru di Kabupaten Lamongan) . *Dar El-Ilmi : Jurnal Studi Keagamaan, Pendidikan Dan Humaniora*, 8(2), 79–95.
- Nugraha, P. A. D., & Andjarwati, T. (2025). PENGARUH QUIET QUITTING, DIGITAL FATIGUE, EMPLOYEE RESILIENCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI KEUANGAN PT.PLN – UNIT INDUK TRANSMISI JBM. *GEMAH RIPAH: Jurnal Bisnis*, 5(04), 420–430. <https://doi.org/10.69957/grjb.v5i04.2585>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, n71.
<https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.
- Ramadhi, Fikriando, E., Ortega, D., Yunas, B., Relifra, & Lestari, D. A. (2024). Unpacking the Quiet Quitting Phenomenon: The Role of Work Stress in the Workload and Work-Life Balance Authors. *Journal of Enterprise and Development (JED)* , 6(3).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Supriyadi, T., Sulistiasih, S., Rahmi, K. H., Fahrudin, A., & Pramono, B. (2025). The impact of digital fatigue on employee productivity and well-being: A scoping literature review. *Environment and Social Psychology*, 10(2).
<https://doi.org/10.59429/esp.v10i2.3420>
- Suryawijaya, T., & Adinda Putri, A. (2025). Tantangan Generasi Sandwich: Kelelahan Digital dan Produktivitas dalam Kerja Virtual. *Jurnal Pemuda Indonesia*, 2(1).
<https://doi.org/10.65125/br0hht21>
- Sutarno, S., Azahra, F., & Rahmadhan, M. R. (2026). PERAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI MODERATOR DALAM PENGARUH BEBAN KERJA DIGITAL TERHADAP TINGKAT QUIET QUITTING KARYAWAN. *Jurnal Jendela Inovasi Daerah*, 9(1), 160–176.
<https://doi.org/10.56354/jendelainovasi.v9i1.297>
- Veren, K., Zamralita, Z., & Putra, I. R. P. (2026). The relationship between work stress and quiet quitting among generation Z employees. *Priviet Social Sciences Journal*, 6(1), 61–72. <https://doi.org/10.55942/pssj.v6i1.1012>

- Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429–442. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417>
- Wiederhold, B. K. (2020). Connecting Through Technology During the Coronavirus Disease 2019 Pandemic: Avoiding “Zoom Fatigue.” *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 23(7), 437–438. <https://doi.org/10.1089/cyber.2020.29188.bkw>
- Zhou, J., Soo, H. S., & Aziz, A. B. (2026). From multi-level stressors to quiet quitting: the mediating role of job burnout among vocational college lecturers. *Frontiers in Psychology*, 17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1815670>