

Analisis Bibliometrik Tentang Quiet Quitting

Ario Bagus Nugroho¹, Siti Mujanah² Ahmad Yanu Alif Fianto³

**^{1,2,3}Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya**

**Email : 1262300071@surel.untag-sby.ac.id, sitimujanah@untag-sby.ac.id,
achmadyanu@untag-sby.ac.id**

ABSTRACT.

Performance and engagement of the working 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 notice and to give information about the connections about quiet quitting based on previous studies. The methods used for this bibliometric analysis study are 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. The results of this study are in the span of 2022-2024 there are 996 studies about quiet quitting, VOSviewer cluster the items of study into 5 (five) cluster and visualize the connection between items of study, publication year, and topic density or publication frequencies. The visualizations results show that these items of study have connections between clusters, these items of study are quiet firing and disengagement both have a connection of their own, the next items of study are the great resignation, management, work-life balance and job burnout each items have a connection with items of study job satisfaction. This study also find that items of study job burnout and job satisfaction are the items which have relatively small density because it is mostly studied in the year of 2024. Based on this study can be concluded that the connection between items of study quiet firing and disengagement are worth paying attention to whenever discussing quiet quitting also items of study job burnout and job satisfaction are the items which connections on quiet quitting are rarely studied.

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

ABSTRAK.

Kinerja dan keterlibatan pegawai dalam bekerja 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 memperhatikan dan memberikan informasi terkait hubungan yang ada pada quiet quitting berdasarkan penelitian yang telah dilakukan 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 mengkluster 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 mengkluster butir-butir penelitian menjadi 5 (lima) kluster dan memvisualisasikan hubungan antar butir penelitian, tahun publikasi dan densitas topik atau frekuensi penelitian. Hasil visualisasi menunjukkan bahwa butir-butir penelitian ini memiliki hubungan antar kluster, butir penelitian quiet firing dan disengagement memiliki hubungannya tersendiri, butir penelitian berikutnya adalah the great resignation, management, work-life balance dan job burnout masing-masing memiliki hubungan dengan butir penelitian job satisfaction. Penelitian ini juga menemukan bahwa butir penelitian 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 butir penelitian job burnout dan job satisfaction merupakan butir penelitian yang jarang diteliti hubungannya dengan quiet quitting.

Kata kunci: Bibliometric Analysis; Quiet quitting; Work-life balance; Quiet firing; Job Satisfaction

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).

Setelah pegawai tersebut berhasil menemukan pengganti dirinya pegawai tersebut akan dapat keluar dari pekerjaan tanpa merasa bersalah. Quiet quitting juga dapat terjadi kepada pegawai yang tidak berkenan atau merasa datang ke tempat kerja sama sekali tidak efektif dan tidak fleksibel serta mengidamkan pekerjaan remote sehingga tidak perlu datang ke tempat kerja secara rutin (Seibert et al., 2024)

Pegawai yang melakukan *quiet quitting* dapat secara efektif mengembalikan batasan-batasan kepada deskripsi pekerjaan agar pegawai tidak hanya memikirkan pekerjaan 24/7 dan dapat memulai memperhatikan tugas-tugasnya 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* (Md Shah et al., 2024)

Management merupakan cara mengorganisir dan mengarahkan alur kerja, operasi dan pegawai dalam mencapai tujuan. Peran manajer dalam mengelola sumber daya manusia sangatlah vital karena manajer berada ditengah-tengah antara pemilik dan pegawai, manajer harus bisa menjadi kepanjangan tangan pemilik dan sekaligus sebagai penyampai pesan bagi pegawai untuk pemilik. Untuk menghindari terjadinya konsekuensi dalam pekerjaan, pegawai yang ingin bersuara akan menyampaikan keluh kesahnya melalui media sosial secara anonim. Hal ini memberi pengguna ruang yang aman untuk mendiskusikan politik terkait pekerjaan yang akan meratakan dinamika kekuasaan yang menghalangi mereka untuk bersuara (Stillman, 2023).

Work-life balance merupakan salah satu solusi yang dapat diterapkan dalam menjaga kewarasan pegawai, memastikan bahwa pegawai mendmendeapatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan diluar tempat kerja. *Work-life balance* juga berpengaruh dengan efektifitas sebuah organisasi melalui emosi pegawai, psikologi pegawai dan stabilitas koginitif pegawai (Sulistiana & Darma, 2023).

Keseimbangan yang dirasakan pegawai terhadap waktu kerja yang sesungguhnya atau yang disepakati, ketersediaan waktu luang bagi pegawai untuk berwirausaha maupun beristirahat juga dapat faktor yang membentuk *work-life balance* bagi pegawai. Pegawai dapat juga 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).

Attention merupakan suatu cara bagi manajemen dalam memberikan rekognisi kepada pegawai, memberikan perhatian seperti dukungan secara personal untuk memahami kebutuhan pegawai dan aspirasi karir, kemudian secara rutin melakukan komunikasi secara terbuka dengan pegawai untuk memberikan *feedback* dan diskusi terkait pekerjaan, perhatian berikutnya adalah memberikan apresiasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan pegawai sehingga dapat menjaga moral dan motivasi pegawai dalam bekerja, manajemen kemudian dapat menjelaskan kesempatan pegawai dalam mengembangkan karir maupun potensi yang dimiliki, dan perhatian lain yang dapat dilakukan manajemen adalah memberikan dukungan dan mengarahkan pegawai untuk sesekali mengambil cuti untuk beristirahat maupun berlibur sehingga dapat menjaga retensi dan kepuasan pegawai (Stillman, 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).

Tingkat *job satisfaction* pada setiap pegawai juga dapat memprediksi dengan baik masa kerja pegawai kedepannya, niat berhenti yang muncul dari pendapar dan perilaku pegawai dalam bekerja dan pengunduran diri yang sebenarnya (Nikolova, 2024).

Opportunity dalam bekerja yang baik adalah dimana manajemen memberikan kesempatan untuk pegawai dapat mengembangkan diri seperti pelatihan yang membangun kemampuan pegawai, membiayai biaya kuliah pegawai untuk jenjang yang lebih tinggi. kemudian memberikan jalur yang jelas untuk kenaikan karier dan menawarkan tugas atau proyek yang menantang sehingga dapat membuat karyawan tetap terlibat dan termotivasi. Pegawai yang sedang melakukan *quiet quitting* akan sangat mungkin mencari kesempatan tersebut di tempat lain apabila manajemen memilih untuk mengabaikan kebutuhan pegawai. Sedangkan manajemen yang sanggup memberikan kesempatan-kesempatan ini akan mampu menciptakan lingkungan dimana pegawai merasa didukung, berkecukupan dan berkomitmen untuk bekerja pada perusahaan dalam waktu lama (Caldwell et al., 2023).

Disengagement adalah bentuk tempo pekerjaan yang menurun, kekurangan ketertarikan dalam pekerjaan, mudah terdistraksi dan hasil yang minimal. Perasaan tidak dihormati, tidak didukung dan tidak diapresiasi 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).

Banyaknya pegawai yang melakukan *Disengagement* bukanlah sesuatu yang buruk bagi perusahaan, bahkan dapat menjadi sumber evaluasi bagi manajemen tentang keefektifan kepemimpinan, cara kerja maupun sebagai cara seorang individu atau pegawai dalam berusaha tetap bekerja walaupun dalam serba kekurangan sumber daya dalam menyelesaikan target pekerjaan. Evaluasi ini akan mempermudah manajemen dalam menentukan strategi dalam memperbaiki keterlibatan pegawai secepat mungkin (Keane, 2023).

The Great Resignation adalah suatu kejadian pengunduran diri besar-besaran yang terjadi di seluruh dunia pada saat pandemi COVID-19. Pengunduran diri ini bertujuan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih longgar secara waktu dan tempat, maupun dalam pencarian *work-life balance* yang tidak didapatkan dari tempat kerja yang ditinggalkan (Lee et al., 2024).

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 mengidentifikasi 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 kluster 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 klusterisasi 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).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis bibliometrik *Publish or Perish* 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.

Gambar 1 Kutipan metrik quiet quitting pada software publish or perish

Citation metrics		Help
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	

Hasil pencarian tersebut akan disimpan sebagai file *.RIS yang pada tahap berikutnya akan digunakan sebagai sumber data berbentuk tulisan untuk mempermudah proses klaster 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 20 publikasi dengan kutipan terbanyak berdasarkan hasil pencarian pada aplikasi *Publish of Perish* terkait kata kunci *quiet quitting* seperti pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil pencarian publikasi dengan kutipan terbanyak pada *software publish or perish*

No	Penulis	Judul Penelitian	Tahun Publikasi	Jumlah kutipan
1	D Cheng, F Yang, S Xiang, J Liu	Financial time series forecasting with multi-modality graph neural network	2022	188
2	S Formica, F Sfodera	The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions	2022	160
3	J Harter	Is quiet quitting real	2022	106
4	AC Klotz, MC Bolino	When quiet quitting is worse than the real thing	2022	70
5	T Mahand, C Caldwell	Quiet quitting-causes and opportunities	2023	63
6	A Scheyett	Quiet quitting	2023	62
7	J Zenger, J Folkman	Quiet quitting is about bad bosses, not bad employees	2022	55

8	S Hamouche, C Koritos, ...	Quiet quitting: relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality	2023	53
9	A Serenko	The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers	2024	50
10	D Lee, J Park, Y Shin	Where are the workers? From great resignation to quiet quitting	2023	38
11	E Ng, P Stanton	The great resignation: managing people in a post COVID-19 pandemic world	2023	36
12	JD Lord	Quiet quitting is a new name for an old method of industrial action	2022	35
13	İ Yıkılmaz	Quiet quitting: A conceptual investigation	2022	35
14	Y Boy, M Sürmeli	Quiet quitting: A significant risk for global healthcare	2023	34
15	L Ellis, A Yang	If your co-workers are 'quiet quitting,' here's what that means	2022	32
16	N Forrester	Fed up and burnt out: 'quiet quitting' hits academia	2023	31
17	E Aydin, Ö Azizoglu	A new term for an existing concept: Quiet quitting—a selfdetermination perspective	2022	26
18	M Chui, L Yee, B Hall, A Singla	The state of AI in 2023: Generative AI's breakout year	2023	25
19	J Detert	Let's call quiet quitting what it often is: Calibrated contributing	2023	23
20	JR Johnson	What's new about quiet quitting (and what's not)	2023	22

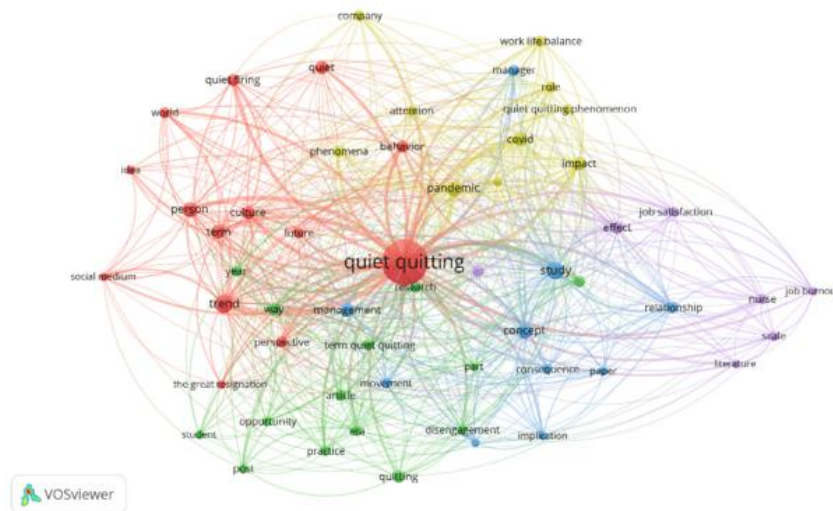
Tahapan berikutnya *VOSviewer* membaca file ekstensi *.RIS. *VOSviewer* mencatat bahwa terdapat 4369 butir penelitian terkait *quiet quitting*. Peneliti kemudian menyesuaikan butir penelitian harus minimal 10 kali berhubungan dengan satu sama lain. Hasil dari penyesuaian tersebut adalah butir penelitian 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* mengkluster pola hubungan kata kunci *quiet quitting* menjadi 5 (lima) kluster. Kluster-kluster 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, implication, management, manager, meaning, movement, paper, relationship, study*.
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*.

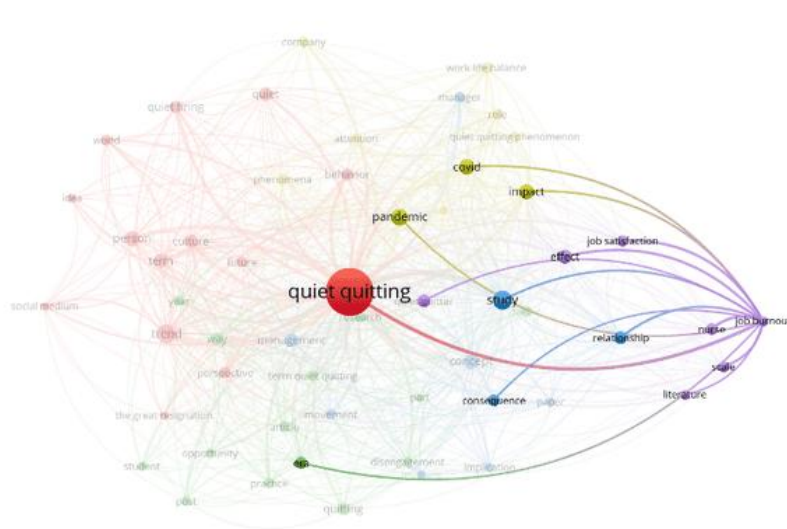
Pada Gambar 2, *VOSviewer* menampilkan visualisasi hubungan antar 55 butir penelitian terkait *quiet quitting* berdasarkan 5 (lima) klaster tersebut.

Gambar 2 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 3 Visualisasi hubungan butir penelitian *quiet firing* terhadap butir penelitian *disengagement* pada *software VOSviewer*



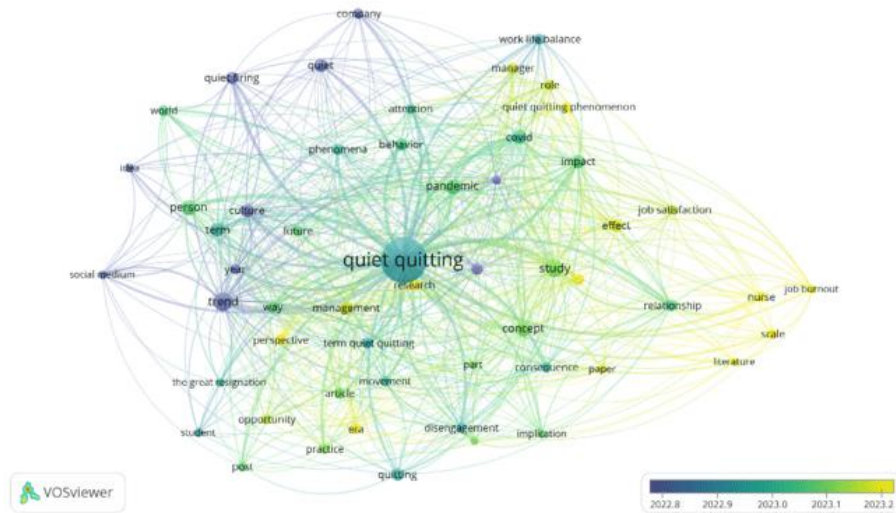
Hasil ini menunjukkan bahwa manajemen harus mengurangi motivasi kerja bersifat *toxic* kepada pegawai tentang pencapaian atau aktualisasi diri hanya dapat digapai melalui bekerja melebihi dari yang ditetapkan karena pemberian tekanan maupun tugas melebihi deskripsi pekerjaan tanpa dukungan maupun imbalan yang sesuai akan mempercepat manajemen untuk bersiap diri pada kenyataan bahwa pegawai dapat tiba-tiba mendapatkan pekerjaan yang lebih baik karena kegagalan manajemen dalam menjaga kesehatan mental maupun memenuhi kebutuhan pegawai dalam bekerja (Keane, 2023).

Pegawai yang mengalami *job burnout* 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 secara fisik dan mental kelelahan karena bekerja terlalu berlebihan (Zhang, 2024).

Pada gambar 5 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 5 Visualisasi hubungan *job satisfaction* terhadap *management*, *job burnout* dan *work-life balance* pada software VOSviewer

Gambar 6 Visualisasi hamparan waktu butir-butir penelitian terkait *quiet quitting* pada *software* VOSviewer



Pada Gambar 7, 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.

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 dengan ide baru ketika menghadapi masalah atau bahkan saat menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Hal-hal tersebut harus mulai ditinggalkan dengan tujuan manajemen dapat mempertahankan pegawai atau 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 DAN SARAN

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) klaster untuk mempermudah pemahaman terkait *quiet quitting*. Pada saat mendiskusikan *quiet quitting* beberapa klaster memiliki hubungan satu sama lain dan sebagian lagi tidak, seperti *quiet firing* pada klaster merah memiliki hubungan dengan butir penelitian *disengagement* pada klaster hijau tua dan *management* pada klaster biru saja, kemudian butir penelitian *job burnout* pada klaster ungu tidak memiliki hubungan dengan butir penelitian *management* pada klaster biru, *quiet firing* pada klaster merah, *work-life balance* pada klaster kuning maupun *disengagement* pada klaster hijau tua. Serta butir penelitian *job satisfaction* pada klaster ungu memiliki hubungan dengan butir penelitian *job burnout* pada klaster ungu dan *work-life balance* pada klaster kuning saja.

Saran untuk penelitian kedepan adalah dalam menentukan topik penelitian kedepannya dapat meneliti butir penelitian dengan frekuensi publikasi yang masih minim seperti *job burnout* dengan *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
- Gamble-Lomax, W. (2024). Quiet Quitting or Just Tired as Hell?: Embracing the Challenging Reality of Work-Life Balance as a Black Woman in Academia. *Black Educology Mixtape" Journal"*. <https://repository.usfca.edu/be/vol2/iss1/19/>
- 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>
- Johnson, J. R. (2023). What’s new about quiet quitting (and what’s not). In *The Transdisciplinary Journal of Management*. [tjm.scholasticahq.com. https://tjm.scholasticahq.com/article/72079-what-s-new-about-quiet-quitting-and-what-s-not](https://tjm.scholasticahq.com/article/72079-what-s-new-about-quiet-quitting-and-what-s-not)
- 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>
- Keane, E. (2023). *Quiet Quitting: Navigating an Old Phenomenon in the New Normal*. https://via.library.depaul.edu/csh_etd

Lee, D., Park, J., & Shin, Y. (2024). Where Are the Workers? From Great Resignation to Quiet Quitting. *Federal Reserve Bank of St. Louis Review*, 106(1), 59–71. <https://doi.org/10.20955/r.106.59-71>

Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet Quitting – Causes and Opportunities. *Business and Management Research*, 12(1), 9. <https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9>

Md Shah, S., Noranee, S., Munir, Z. A., Noranee, S., Shahrudin, S., & Mujanah, S. (2024). The Influence of Work-Life Balance, Workload and Work Environment on Burnout among Teachers in Melaka Tengah District, Malaysia. *Information Management and Business Review*, 16(1(I)S), 137–152. [https://doi.org/10.22610/imbr.v16i1\(i\)s.3736](https://doi.org/10.22610/imbr.v16i1(i)s.3736)

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>

Nikolova, M. (2024). Loud or Quiet Quitting? The Influence of Work Orientations on Effort and Turnover. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4817554>

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>

Seibert, S., Akkermans, J., & Liu, C. H. (2024). Understanding contemporary career success: A critical review. *Annual Review of* <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-051543>

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>

Stillman, A. (2023). THE EMERGENT R/ANTIWORK REVOLUTION AND MANAGERIAL ALLIES. *AoIR Selected Papers of Internet Research*. <https://spir.aoir.org/ojs/index.php/spir/article/view/13497>

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>

Sulistiana, I. N., & Darma, G. S. (2023). Digital Leadership, Work-Life Balance, Compensation, Job Satisfaction, and Employee Engagement. *Quantitative Economics and Management ...* <https://sainsmat.org/index.php/qems/article/view/1950>

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>