MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

# SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: ANALISIS FENOMENA QUIET QUITTING DI ERA KAPITALISME DIGITAL

**Cindy Mulyawati [1*] Erika Florensia [2*] Florence Hendrata [3*]**
Email: [1] cindymulyawati25@gmail.com , [2] erikaflorensia9@gmail.com ,
[3] Renceflo955@gmail.com
[1,2,3] Universitas Katolik Musi Charitas , Palembang, Indonesia

**ABSTRAK**

Fenomena *quiet quitting* semakin mendapat perhatian sebagai bentuk disengagement pekerja terhadap tuntutan kerja yang berlebihan, terutama dalam konteks kapitalisme digital. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong *quiet quitting*, serta mengkaji bagaimana kapitalisme digital dan media sosial mempengaruhi munculnya fenomena tersebut. Dengan menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR), sebanyak 19 artikel ilmiah yang relevan diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2025 dianalisis secara tematik.

Hasil kajian menunjukkan bahwa *quiet quitting* dipicu oleh ketidakpuasan kerja, kurangnya dukungan organisasi, serta tekanan dari sistem kerja digital yang tidak berbatas. Media sosial memainkan peran penting sebagai ruang artikulasi kolektif dan solidaritas pekerja, memungkinkan kritik terhadap ekspektasi organisasi yang tidak realistis. Temuan ini mendukung teori *Self-Determination*, *Organizational Support*, dan *Withdrawal Progression*, yang menegaskan pentingnya otonomi, pengakuan, dan keseimbangan hidup dalam menciptakan keterlibatan kerja.

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami *quiet quitting* sebagai respons terhadap ketimpangan struktural dalam dunia kerja digital, serta merekomendasikan pentingnya pendekatan manajerial yang lebih manusiawi dan adaptif terhadap perubahan dinamika ketenagakerjaan modern.

**Kata Kunci:** Tinjauan Literatur Sistematis;*Quiet Quiting*;Media Sosial; Kapitalisme Digital.

**ABSTRACT**

The phenomenon of quiet quitting has gained increasing attention as a form of employee disengagement from excessive work demands, particularly within the context of digital capitalism. This study aims to identify the driving factors behind quiet quitting and examine how digital capitalism and social media contribute to its emergence. Using the Systematic Literature Review (SLR) method, 19 relevant scholarly articles published between 2020 and 2025 were analyzed thematically.

The findings reveal that quiet quitting is triggered by job dissatisfaction, lack of organizational support, and pressure from

**Article History**
Received: December 2025
Reviewed: December 2025
Published: December 2025

Plagirism checker no 1534
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.359
**Copyright : author**
**Publish by : musytari**

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

unbounded digital work systems. Social media serves as a platform for collective articulation and solidarity among workers, facilitating the expression of criticism toward unrealistic organizational expectations. These insights support the Self-Determination Theory, Organizational Support Theory, and Withdrawal Progression Theory, which emphasize the importance of autonomy, recognition, and work-life balance in fostering work engagement.

This study contributes to a deeper understanding of quiet quitting as a structural response to the inequalities in the digital work environment and recommends the need for more humane and adaptive managerial approaches in response to evolving modern employment dynamics

**Keywords:** Systematic Literature Review;Quiet Quitting;social media;digital capitalism.

## PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, dinamika dunia kerja telah mengalami perubahan signifikan seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi digital (Sitorus & Rachmawati, 2024). Transformasi ini tidak hanya mengubah cara kerja, tetapi juga mempengaruhi hubungan antara pekerja dan organisasi (Agho et al., 1992). Salah satu fenomena yang muncul sebagai respons terhadap perubahan ini adalah "Quiet Quitting" sebuah *trend* yang merujuk pada kecenderungan pekerja untuk membatasi keterlibatan mereka hanya pada tugas-tugas yang secara eksplisit tertulis dalam deskripsi pekerjaan mereka, menolak melakukan kerja tambahan tanpa kompensasi yang sepadan, dan secara psikologis menarik diri dari budaya kerja yang mengharuskan dedikasi berlebihan (Mahand & Caldwell, 2023b).

Fenomena quiet quitting menjadi semakin relevan di tengah era digital saat ini, dikarenakan kelelahan dan ketidakpuasan kerja (Rijuta Joshi & Dr. Lalit Khullar, 2024). Perusahaan-perusahaan, terutama yang beroperasi dalam sektor digital, cenderung menerapkan sistem kerja yang fleksibel namun tanpa batasan waktu yang jelas, mengakibatkan karyawan sering merasa harus "selalu online" dan siap bekerja meskipun di luar jam kerja resmi, situasi ini diperparah dengan adanya teknologi pemantauan produktivitas yang menimbulkan tekanan dan stres tambahan bagi karyawan (Ranjana et al., 2024)

(Thakur, 2023) menyoroti bahwa quiet quitting merupakan *trend* korporat baru yang muncul sebagai bentuk perlawanan pasif terhadap kultur kerja yang mengeksploitasi, para pekerja yang terlibat dalam quiet quitting mengadopsi bentuk resistensi sehari-hari dengan menolak memberikan tenaga kerja tambahan yang tidak dihargai secara memadai.Fenomena ini populer terutama di kalangan pekerja dari generasi milenial dan Gen-Z, yang mulai mengadopsi pendekatan yang lebih terukur terhadap pekerjaan mereka dengan secara sengaja membatasi keterlibatan mereka (Sitorus & Rachmawati, 2024).

Transformasi digital telah mengubah secara radikal sifat pekerjaan dan hubungan ketenagakerjaan dengan menciptakan ekosistem kerja yang selalu terhubung dan terus dipantau, dimana kemajuan teknologi telah memfasilitasi munculnya ekonomi gig, kerja jarak jauh, dan bentuk-bentuk fleksibilitas kerja lainnya, tetapi juga telah mengintensifkan ekspektasi produktivitas dan aksesibilitas yang konstan (Zherlitsyn et al., 2024).People analytics dan pemantauan karyawan digital telah menciptakan lingkungan kerja dimana setiap

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

aspek kinerja diukur dan dievaluasi, sering kali menimbulkan tekanan pada pekerja untuk memenuhi metrik yang ditentukan secara algoritmik (Manokha, 2020).

Faktor ketidakpuasan kerja yang merupakan prediktor kuat dari penurunan keterlibatan, berakar pada persepsi karyawan tentang keadilan organisasi, kompensasi yang tidak memadai, dan kurangnya pengakuan (Agho et al., 1992). Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa kontribusi mereka tidak dihargai atau diberi kompensasi secara memadai cenderung mengurangi upaya mereka hingga tingkat minimum yang dapat diterima. Hal ini menandakan bentuk perlawanan pasif terhadap kondisi kerja yang mereka anggap tidak adil (Zuriana & Rananda, 2019). Dengan demikian, quite quitting muncul sebagai mekanisme adaptif untuk mengatasi kondisi kerja yang semakin eksploitatif dalam kapitalisme digital.

Quiet quitting memiliki dimensi gerakan sosial yang termanifestasi melalui platform digital sebagai sarana untuk artikulasi kolektif dan solidaritas sebagaimana mencerminkan bagaimana pekerja menggunakan media sosial untuk membingkai pengalaman individual mereka dalam narasi kolektif tentang perlawanan terhadap eksploitasi tempat kerja (Thakur, 2023). Media sosial menjadi arena krusial di mana ketidakpuasan pribadi ditransformasikan menjadi narasi perlawanan kolektif terhadap aspek-aspek eksploitatif dari ekonomi digital.

Konsekuensi dari fenomena quiet quitting terhadap perusahaan cukup signifikan. Salah satu dampak utamanya adalah menurunnya produktivitas akibat rendahnya keterlibatan karyawan, dimana keterlibatan kerja mencerminkan keterikatan fisik, kognitif, dan emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka (Kahn,1990 ; Sitorus & Rachmawati, 2024). Kepuasan kerja, di sisi lain, mempengaruhi motivasi karyawan dan komitmen terhadap organisasi (Agho et al., 1992; (Sitorus & Rachmawati, 2024). Organisasi juga menghadapi tantangan dalam mempertahankan talenta terbaik karena banyak pekerja yang memilih untuk melakukan "minimal effort" atau bahkan memutuskan untuk mengundurkan diri. Sebagai response, perusahaan mulai memberikan perhatian lebih besar terhadap keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) sebagai faktor utama dalam menciptakan kepuasan kerja.

Penelitian tentang quiet quitting sebagai bentuk perlawanan digital memberikan kerangka kerja penting untuk menganalisis transformasi hubungan tenaga kerja dalam kapitalisme digital. Dalam konteks di mana kompetensi digital semakin penting bagi tenaga kerja (Pote et al., 2021), quiet quitting menawarkan lensa untuk memahami bagaimana keterampilan dan pengetahuan digital tidak hanya dimanfaatkan untuk produktivitas tetapi juga untuk perlawanan. Fenomena ini mencerminkan ketegangan yang melekat dalam ekonomi digital, di mana teknologi yang sama yang memfasilitasi bentuk-bentuk baru eksploitasi juga memungkinkan mode-mode baru perlawanan dan solidaritas (Manokha, 2020). Dengan mengintegrasikan perspektif dari sosiologi kerja, ekonomi politik, media digital, dan studi gerakan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang quiet quitting sebagai respons terhadap kondisi eksploitatif dalam kapitalisme digital dan potensinya untuk mendorong perubahan sistemik.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis literatur terkait fenomena *quiet quitting* dalam konteks kapitalisme digital dan media sosial. SLR dipilih untuk memastikan bahwa tinjauan pustaka dilakukan secara terstruktur, transparan, dan dapat direplikasi.Literatur

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

dikumpulkan dari berbagai basis data ilmiah terkemuka seperti Google Scholar, ScienceDirect, Emerald Insight, SpringerLink, dan Scopus. Proses seleksi artikel mengikuti alur PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews) dengan empat tahap yakni, identifikasi, screening, eligibility, dan inklusi. Pada tahap awal pencarian artikel jurnal internasional ataupun nasional diperoleh 36 artikel dari 2020- 2025 dengan menggunakan kombinasi kata kunci berikut: “quiet quitting”, “digital capitalism“, “media and resistance” , dan “digital workplace. Tahap selanjutnya dilakukan validasi artikel ilmiah dengan cara mengeliminasi artikel ilmiah berdasarkan judul artikel yang sesuai dengan gagasan topik yang diangkat. Data artikel ilmiah yang di dapatkan pada proses ini yaitu sebanyak 19 artikel dan didapat artikel yang dimasukan dalam analisis akhir sebanyak 10 artikel.

**Tabel 1.** Rekap Proses Seleksi Artikel Berdasarkan PRISMA

| Tahap | Deskripsi | Jumlah Artikel |
|---|---|---|
| Identifikasi | Artikel ditemukan melalui pencarian database (Google Scholar, Scopus, dll.) | 36 artikel |
| Screening | Duplikasi dihapus dan relevansi dicek berdasarkan judul dan abstrak | 28 artikel |
| Eligibility | Artikel dibaca secara penuh untuk menilai kesesuaian topik, metodologi, dan kontribusi ilmiahnya. | 19 artikel |
| Inklusi | Artikel yang dimasukkan dalam analisis akhir Systematic Literature Review | 10 artikel |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Analisis dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi faktor penyebab quiet quitting, dampaknya terhadap hubungan kerja dan organisasi, serta bagaimana media sosial memperkuat artikulasi kolektif pekerja dalam merespons kondisi kerja yang eksploitatif. Tabel di bawah ini menyajikan sintesis temuan dari masing-masing studi, meliputi judul penelitian, konteks studi, hasil utama, distingsi, serta metode yang digunakan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

**Tabel 2.** Sintesis Literatur

| Judul Penelitian | Konteks Studi | Hasil | Distingasi | Metode |
|---|---|---|---|---|
| *Quiet Quitting reason and behavior scale*<br>*design and development process*<br>(Çelebi et al., 202 | Turki – Pengembangan Skala | *Quiet Quitting* merupakan bentuk komitmen kerja yang terbatas, di mana karyawan hanya melakukan tugas sesuai deskripsi pekerjaan tanpa usaha ekstra. Hasilnya mengindikasikan bahwa semakin tinggi skor skala ini, semakin besar kecenderungan seseorang untuk melakukan quiet quitting. Faktor utama yang memengaruhi fenomena ini termasuk ketidakpuasan kerja, kurangnya apresiasi, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. | Distingasi dari penelitian ini terletak pada pengembangan alat ukur Quiet Quitting Reason and Behavior Scale (QQRBS), yang tidak hanya mengidentifikasi perilaku quiet quitting, tetapi juga mengeksplorasi penyebabnya secara lebih mendalam. | Kuanitatif |
| *Quiet Quitting: A Milennial Perspective on Workplace Dissatisfaction and Retention Challenges*<br>(Sarwar et al., 2024) | Malaysia – Pekerja Milenial | Penelitian ini membahas fenomena *quiet quitting* dari perspektif generasi milenial, terutama di Malaysia, dengan menyoroti faktor psikologis dan organisasi yang berkontribusi terhadap perilaku ini. *Quiet quitting* didefinisikan sebagai kondisi di mana karyawan secara sengaja mengurangi keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan memilih untuk tidak memberikan usaha lebih dari yang diwajibkan. Penelitian ini menemukan bahwa sekitar 46% pekerja milenial di Malaysia mempertimbangkan untuk melakukan *quiet quitting*, yang berpotensi memberikan dampak signifikan terhadap organisasi, terutama jika pekerja yang keluar secara diam-diam adalah mereka yang memiliki keterampilan atau pengetahuan krusial. Analisis tematik terhadap data wawancara mengungkap bahwa faktor psikologis seperti ketidakpuasan | Penelitian ini menyoroti bagaimana *quiet quitting* tidak hanya berdampak pada individu yang terlibat, tetapi juga dapat mengganggu dinamika tim, mengurangi motivasi kerja kolektif, serta menurunkan inovasi dan kolaborasi dalam organisasi. Sebagai implikasi praktis, penelitian ini menyarankan bahwa perusahaan perlu mengembangkan | Kualitatif |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | kerja, kurangnya peluang pengembangan karier, serta kurangnya apresiasi menjadi pendorong utama fenomena ini. Selain itu, faktor organisasi seperti komunikasi yang buruk, kurangnya keseimbangan kerja-hidup, budaya kerja yang<br><br>tidak mendukung, serta kepemimpinan yang lemah juga berperan besar dalam meningkatkan kemungkinan seorang karyawan memilih untuk tidak terlibat aktif dalam pekerjaan mereka. | strategi yang lebih efektif untuk mengatasi *quiet quitting*, seperti meningkatkan keseimbangan kerja-hidup, memperbaiki sistem komunikasi internal, memberikan apresiasi yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, serta menciptakan jalur karier yang lebih jelas. | |
| *Quiet Quitting: Insight from Generation Z workers in Vietnam*<br><br>(Nguyen & Vu, 2025) | Vietnam – Gen Z | Keseimbangan kerja-hidup, komitmen afektif, dan dukungan organisasi memiliki dampak signifikan dalam mengurangi *quiet quitting*, sedangkan lingkungan kerja yang toksik justru meningkatkan kecenderungan karyawan untuk menarik diri dari tanggung jawab kerja. Salah satu temuan utama dalam penelitian ini adalah bahwa *quiet quitting* sering kali merupakan respons terhadap kelelahan kerja dan ketidakseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Generasi Z sangat memprioritaskan kesehatan mental dan keseimbangan kerja-hidup dibandingkan dengan generasi sebelumnya, sehingga mereka lebih cenderung menarik diri dari pekerjaan jika merasa terbebani atau tidak mendapat dukungan yang memadai. | Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi organisasi dalam mengelola tenaga kerja Generasi Z. Organisasi perlu menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, seperti jam kerja fleksibel dan kebijakan kerja jarak jauh, untuk mengurangi kelelahan kerja dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang suportif dengan | Kuantitatif |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | komunikasi yang jelas, pengakuan terhadap kontribusi karyawan, serta peluang pengembangan karier yang lebih baik dapat membantu menekan angka *quiet quitting*. | |
| *The Impact of Quiet Quitting on Turnover Intentions in the Era of Digital Transformation: The Mediating Roles of Job Satisfaction and Affective Commitment, and the Moderating Role of Psychological Safety*<br><br>(Kim & Sohn, 2024) | Korea – Transformasi Digital | Penelitian ini menyoroti dampak *quiet quitting* terhadap niat untuk meninggalkan pekerjaan dalam konteks transformasi digital. Hasilnya menunjukkan bahwa *quiet quitting* secara signifikan mengurangi kepuasan kerja dan komitmen afektif karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan niat mereka untuk keluar dari pekerjaan. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa rasa aman secara psikologis di tempat kerja dapat memperlemah dampak negatif tersebut, memungkinkan organisasi untuk mengurangi tingkat turnover karyawan. | Studi ini memberikan distingsi dengan pendekatan longitudinal yang lebih mendalam untuk menganalisis hubungan antara *quiet quitting* dan turnover intention. Selain itu, penelitian ini menyoroti peran moderasi dari rasa aman psikologis (*psychological safety*).Temuannya menunjukkan bahwa organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis dapat secara efektif mengurangi dampak negatif dari *quiet quitting*, menjaga keterlibatan karyawan, serta | Longitudinal |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | mencegah tingginya tingkat turnover. | |
| *The implications of digital employee monitoring and people analytics for power relations in the workplace*<br><br>(Manokha, 2020) | Global – Teoretis dan kritis | Transformasi digital menyebabkan peningkatan pengawasan algoritmik melalui *people analytics*. Hal ini menciptakan tekanan psikologis yang besar dan menurunkan rasa otonomi pekerja, yang pada akhirnya menyebabkan penarikan diri secara pasif (*quiet quitting*). | Studi ini memberikan kritik teoritik mendalam terhadap kapitalisme digital, khususnya dalam konteks kekuasaan dan kontrol di tempat kerja melalui teknologi pengawasan. | Kualitatif |
| *Alleviating Quite Quitting through Employee Value Proposition and the Moderating Role of Internal Communication*<br><br>(Rijuta Joshi, & Dr. Lalit Khullar, 2024) | India – Konteks organisasi | Internal communication yang baik dan employee value proposition (EVP) yang kuat berkontribusi terhadap penurunan perilaku quiet quitting. EVP yang menekankan keseimbangan kerja-hidup dan pengakuan kinerja meningkatkan keterlibatan karyawan. | Studi ini menjadi unik dengan mengaitkan quiet quitting. langsung dengan strategi manajemen sumber daya manusia seperti EVP dan komunikasi internal. | Kuatitatif |
| *Quiet Quitting: The New* | Global – Analisis | Media sosial, khususnya TikTok dan LinkedIn, telah menjadi sarana utama bagi pekerja | Fokus pada media sosial sebagai ruang | Kualitatif |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| *Corporate Trend*<br><br>(Thakur, 2023*)* | tren media sosia | untuk mengekspresikan ketidakpuasan terhadap kondisi kerja. Platform ini memperkuat narasi kolektif dan solidaritas digital yang mendukung praktik quiet quitting. | artikulasi kolektif dan resistensi digital, menunjukkan bagaimana narasi quiet quitting berkembang melalui jaringan online. | |
| *Quiet Quitting – Causes and Opportunities.*<br><br>(Mahand, T., & Caldwell, C., 2023) | AS – Perspektif manajerial | Quiet quitting muncul akibat akumulasi ketidakpuasan kerja seperti beban kerja berlebihan, ekspektasi tidak realistis, serta kurangnya pengakuan dan kompensasi. Namun, quiet quitting juga dilihat sebagai peluang bagi organisasi untuk meninjau ulang budaya dan kebijakan internal mereka. | Menawarkan perspektif optimistis bahwa quiet quitting dapat menjadi sinyal awal yang penting bagi organisasi untuk melakukan transformasi positif. | Kualitatif |
| *The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers*<br><br>(Serenko A., 2024) | | Quiet quitting dilihat dari perspektif manajemen sumber daya manusia sebagai tantangan dalam pengelolaan talenta dan keterlibatan. Ditekankan pentingnya strategi jangka panjang untuk mencegah disengagement, termasuk pelatihan manajerial dan komunikasi yang inklusif. | Memberikan rekomendasi kebijakan praktis untuk HR dan pembuat kebijakan nasional, menjadikan studi ini relevan untuk level institusional hingga negara. | Kualitatif |

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| *Drowning in silence: a scale development and validation of quiet quitting and quiet firing*<br><br>(Anand, A., Doll, J., & Ray, P., 2024) | Global – Pengukuran perilaku organisasi | Penelitian ini membedakan antara quiet quitting (penarikan diri dari karyawan) dan quiet firing (pengabaian oleh organisasi). Keduanya saling mempengaruhi dan dapat menurunkan hubungan kerja sehat. Dikembangkan pula skala pengukuran yang mengukur dua sisi disengagement tersebut. | Sangat unik karena mengusulkan model dua arah disengagement—baik dari sisi pekerja maupun manajer, serta menawarkan alat ukur ganda (quiet quitting dan quiet firing). | Kuantitatif |

Dari proses pencarian dan penyaringan literatur yang dilakukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, diperoleh sebanyak 10 artikel ilmiah yang relevan dengan topik quiet quitting dalam konteks kapitalisme digital dan media sosial. Artikel-artikel ini berasal dari berbagai negara seperti Turki, Malaysia, Vietnam, Korea Selatan, dan Amerika Serikat, yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2025.

Hasil kajian sistematis mengungkapkan beberapa tema utama:

### *1. Faktor Penyebab Quiet Quitting*

Quiet quitting sebagian besar dipicu oleh ketidakpuasan kerja, kurangnya pengakuan, dan tekanan yang disebabkan oleh sistem kerja digital yang fleksibel namun tidak memiliki batasan waktu jelas (Çelebi et al., 2024; Nguyen & Vu, 2025). Kurangnya keseimbangan kehidupan kerja dan minimnya dukungan organisasi juga menjadi penyebab signifikan.

### *2. Peran Kapitalisme Digital*

Kapitalisme digital mendorong model kerja yang berbasis data, algoritma, dan pemantauan digital yang intensif (Manokha, 2020). Hal ini menciptakan tekanan konstan dan ekspektasi keterlibatan 24/7 yang akhirnya memicu disengagement dan perilaku quiet quitting (Kim & Sohn, 2024).

### *3. Peran Media Sosial dalam Quiet Quitting*

Media sosial berfungsi sebagai ruang artikulasi kolektif di mana pekerja membagikan pengalaman dan membentuk solidaritas digital (Thakur, 2023). Platform seperti TikTok dan LinkedIn memperkuat narasi kolektif dan normalisasi perilaku quiet quitting sebagai bentuk perlawanan terhadap eksploitasi digital.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

***4. Dampak terhadap Organisasi***

Quiet quitting berdampak negatif terhadap produktivitas, keterlibatan kerja, dan retensi karyawan. Namun, beberapa studi menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan rasa aman secara psikologis dapat memitigasi efek negatif ini (Kim & Sohn, 2024).

**Pembahasan**

Temuan dari SLR ini menunjukkan bahwa quiet quitting bukan sekadar fenomena individual, melainkan respons kolektif terhadap struktur kerja dalam kapitalisme digital. Karyawan tidak lagi bersedia memberikan tenaga lebih tanpa imbalan yang sepadan, terutama ketika mereka merasa dipantau terus-menerus dan tidak dihargai.

Fenomena ini juga sejalan dengan *Self-Determination Theory* (Deci & Ryan,1985), di mana tidak terpenuhinya kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial menyebabkan penurunan motivasi kerja. *Organizational Support Theory* (Eisenberger dkk, 1986 )memperkuat temuan bahwa kurangnya dukungan dari organisasi mempercepat terjadinya disengagement. Sementara *Withdrawal Progression Theory* ( Dan Farrel & James Petersen, 1984)menjelaskan bagaimana quiet quitting merupakan tahap awal sebelum terjadi turnover.

Menariknya, media sosial memainkan peran ganda: sebagai ruang pelarian dari tekanan kerja, sekaligus sebagai medium resistensi dan pembentukan identitas kolektif pekerja. Hal ini memperkuat pandangan bahwa perlawanan terhadap kapitalisme digital kini bersifat lebih halus, tersembunyi, namun semakin terorganisir secara digital.

**SIMPULAN**

*Systematic Literature Review* (SLR) ini memberikan analisis komprehensif tentang quiet quitting dalam konteks kapitalisme digital. Sintesis ini mengungkap pengunduran diri secara diam-diam sebagai fenomena multifaset yang mewakili penetapan batasan individu dan perlawanan kolektif terhadap aspek eksploitatif dari pengaturan kerja digital. Temuan ini menyoroti bagaimana teknologi pengawasan digital, nilai kerja antargenerasi, dan platform media sosial berinteraksi untuk membentuk ekspresi penarikan diri dari tempat kerja.

Bukti menunjukkan bahwa pengunduran diri secara diam-diam tidak boleh dianggap remeh sebagai pelepasan diri karyawan, tetapi dipahami sebagai sinyal ketegangan yang mendasari dalam dinamika tempat kerja kontemporer. Organisasi yang mengakui pengunduran diri secara diam-diam sebagai gejala masalah sistemik yang lebih luas bukan masalah kinerja individu mungkin berada pada posisi yang lebih baik untuk mengembangkan respons yang efektif.

Penelitian di masa mendatang harus mengatasi kesenjangan yang teridentifikasi melalui studi longitudinal, penelitian intervensi, dan perhatian terhadap variasi sektoral dan budaya quiet quitting. Pekerjaan semacam itu akan sangat penting untuk mengembangkan kerangka

kerja teoritis yang lebih bernuansa dan pendekatan praktis terhadap keterlibatan karyawan di tempat kerja yang semakin terdigitalisasi. Seiring terus berkembangnya kapitalisme digital, memahami pengunduran diri secara diam-diam akan tetap penting bagi organisasi yang berusaha menyeimbangkan efisiensi teknologi dengan praktik sumber daya manusia berkelanjutan yang mendukung kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Agho, A. O., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1992). Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *65*(3). https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1992.tb00496.x

Anand, A., Doll, J., & Ray, P. (2024). Drowning in silence: a scale development and validation of quiet quitting and quiet firing. *International Journal of Organizational Analysis*, *32*(4), 721–743. https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2023-3600

Çelebi, I., Gökkaya, E., Çopur, A., & Balci, E. (2024). Quiet Quitting reason and behavior scale design and development process. *Work*, 1–9. https://doi.org/10.3233/wor-230699

Deci, EL, & Ryan, RM (1985). *Intrinsic Motivation And Self Determination In Human Behavior*. New York, NY: Plenum.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. 1986. Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation? Journal of Personality and Social Psychology, 77: 1026-1040

Farrell, D.,& Petersen, C.J. (1984). "Commitment, Absenteeism and Turnover of New Employees: A Longitudinal Study," *Human Relations* 37, no. 8 (August 1984): 681–92, accessed March 27, 2025, http://libres.uncg.edu/ir/uncg/f/J_Petersen_Commitment_1984.pdf.

Kim, K. T., & Sohn, Y. W. (2024). The Impact of Quiet Quitting on Turnover Intentions in the Era of Digital Transformation: The Mediating Roles of Job Satisfaction and Affective Commitment, and the Moderating Role of Psychological Safety. *Systems*, *12*(11). https://doi.org/10.3390/systems12110460

Kirilmaz, S. K. (2020). Digital Transformation And Human Resources Management: Digital HR Application Examples of Businesses. *Pressacademia*, *11*(1), 224–225. https://doi.org/10.17261/pressacademia.2020.1199

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

Manokha, I. (2020). The implications of digital employee monitoring and people analytics for power relations in the workplace. *Surveillance and Society*, *18*(4). https://doi.org/10.24908/ss.v18i4.13776

Pote, H., Rees, A., Holloway-Biddle, C., & Griffith, E. (2021). Workforce challenges in digital health implementation: How are clinical psychology training programmes developing digital competences? *Digital Health*, *7*. https://doi.org/10.1177/2055207620985396

Ranjana Mary Varghese, Alok K, Amitabh Satapathy. (2024). From Quiet Quitting to Hushed Hybrid: Decoding HR Buzzwords in the Evolving Workplace. European Economic Letters (EEL), 14(3), 1352–1354. https://doi.org/10.52783/eel.v14i3.1898

Rijuta Joshi, & Dr. Lalit Khullar. (2024). Alleviating Quite Quitting through Employee Value Proposition and the Moderating Role of Internal Communication. *International Research Journal on Advanced Engineering and Management (IRJAEM)*, *2*(03), 198–205. https://doi.org/10.47392/irjaem.2024.0031

Sarwar, A., Rahman, S. F., Bin, S., Sharif, M., Oh, V., & Seng, K. (2024). *Quiet Quitting: A Millennial Perspective on Workplace Dissatisfaction and Retention Challenges*.

Serenko, A. (2024). The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers. *Journal of Knowledge Management*, *28*(1), 27–43. https://doi.org/10.1108/JKM-10-2022-0792

Sitorus, M. G., & Rachmawati, R. (2024). Analysis of the Quiet Quitting Phenomenon with Work Engagement and Job Satisfaction as mediators, Study of Employees in Indonesia Banking Industry. *Journal of Universal Studies*, *4*(11). http://eduvest.greenvest.co.id

Thakur, A. (2023). *Quiet Quitting: The New Corporate Trend*. www.ijfmr.com

Zherlitsyn, D., Kolarov, K., & Rekova, N. (2024). Digital Transformation in the EU: Bibliometric Analysis and Digital Economy Trends Highlights. *Digital*, *5*(1), 1. https://doi.org/10.3390/digital5010001

Zuriana, Z., & Rananda, A. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Education Journal : Journal Educational Research and Development*, *3*(1). https://doi.org/10.31537/ej.v3i1.142