

**PENGARUH QUIET QUITTING, DIGITAL FATIGUE, EMPLOYEE
RESILIENCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI
KEUANGAN PT.PLN – UNIT INDUK TRANSMISI JBM**

Prianova Ardi Dwi Nugraha
Program Studi Manajemen,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
prianovaardidwinugraha@gmail.com

Tri Andjarwati
Program Studi Manajemen,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
triandjarwati@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

The rapid acceleration of digital transformation within PT PLN (Persero) has substantially redesigned organizational workflows, particularly in the Accounting and Finance Division, where work activities are dominated by digital reporting platforms, Enterprise Resource Planning (ERP) systems, virtual collaboration, and technology driven administrative demands. While fostering efficiency, transparency, and data accuracy, these changes simultaneously introduce psychological challenges, including increased cognitive workload, declining emotional balance, and reduced employee well-being. Such conditions may trigger emerging workplace behaviors such as quiet quitting where employees psychologically disengage while continuing to perform minimum job requirements and digital fatigue, characterized by mental exhaustion caused by prolonged technology exposure. This study aims to analyze the influence of quiet quitting, digital fatigue, and employee resilience on employee performance within the Accounting and Finance Division of PT PLN – Unit Induk Transmisi JBM. A quantitative approach was applied using a survey method with 54 respondents, and data were analyzed through multiple linear regression using IBM SPSS 25. The results indicate that quiet quitting and digital fatigue do not partially exert a significant effect on employee performance. In contrast, employee resilience demonstrates a positive and statistically significant influence. Moreover, the simultaneous effect of the three variables confirms that psychological adaptation plays a crucial role in sustaining performance outcomes amid digital pressures. These findings underscore that employee resilience represents a strategic capability that organizations must cultivate through supportive leadership, well-being initiatives, and capacity-building programs. Strengthening resilience is essential for ensuring workforce productivity, maintaining service quality, and enabling the continuity of organizational performance in the dynamic landscape of digital transformation.

Keywords: *Digital Fatigue, Digital Transformation, Employee Resilience, Employee Performance, Quiet Quitting.*

ABSTRAK

Transformasi digital yang berlangsung pesat di PT PLN (Persero) telah secara signifikan mendesain ulang alur kerja organisasi, khususnya di Divisi Akuntansi dan Keuangan, di mana aktivitas kerja didominasi oleh platform pelaporan digital, sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP), kolaborasi virtual, serta tuntutan administratif berbasis teknologi. Meskipun mampu meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akurasi data, perubahan ini secara bersamaan juga memunculkan tantangan psikologis, seperti meningkatnya beban kognitif, menurunnya keseimbangan emosional, serta berkurangnya tingkat kesejahteraan karyawan. Kondisi tersebut berpotensi memicu munculnya perilaku kerja baru, seperti *quiet quitting*, yaitu kondisi ketika karyawan mengalami keterlepasan psikologis namun tetap menjalankan tugas pada tingkat minimum, serta *digital fatigue*, yang ditandai dengan kelelahan mental akibat paparan teknologi yang berkepanjangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *quiet quitting*, *digital fatigue*, dan resiliensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Akuntansi dan Keuangan PT PLN – Unit Induk Transmisi JBM. Pendekatan kuantitatif digunakan melalui metode survei dengan jumlah responden sebanyak 54 orang, dan data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *quiet quitting* dan *digital fatigue* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, resiliensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pengujian secara simultan terhadap ketiga variabel tersebut menegaskan bahwa kemampuan adaptasi psikologis memegang peranan penting dalam menjaga kinerja karyawan di tengah tekanan digital. Temuan ini menegaskan bahwa resiliensi karyawan merupakan kapabilitas strategis yang perlu dikembangkan oleh organisasi melalui kepemimpinan yang suportif, inisiatif kesejahteraan karyawan, serta program pengembangan kapasitas. Penguatan resiliensi menjadi kunci dalam menjaga produktivitas tenaga kerja, mempertahankan kualitas layanan, serta memastikan keberlanjutan kinerja organisasi di tengah dinamika transformasi digital.

Kata Kunci: *Digital Fatigue, Transformasi Digital, Resiliensi Karyawan, Kinerja Karyawan, Quiet Quitting.*

A. PENDAHULUAN

Organisasi dari berbagai sektor, termasuk badan usaha milik negara seperti PT. PLN (Persero), melakukan transformasi digital untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing. Namun, digitalisasi juga memunculkan tantangan baru berupa meningkatnya tekanan psikologis, kelelahan informasi, dan penurunan kesejahteraan karyawan akibat beban kognitif dan intensitas penggunaan sistem digital yang tinggi (Akbar Muhammad Arif, Varias Vanda, Risa Tika Dwi, Bhirawa Muhammad Arfan, & Nugraha Riko, 2025; Wismo & Hendarman, 2023).

Transformasi digital turut mengubah pola keterlibatan karyawan. Salah satu fenomena yang banyak muncul adalah *quiet quitting*, yaitu kondisi ketika karyawan hanya bekerja sesuai batas minimum tanggung jawab tanpa keterlibatan emosional yang tinggi (Atiq, Sullman, & Apostolou, 2025). Penelitian Rahmadara dan

Rachmawati (2025) menunjukkan bahwa quiet quitting muncul akibat ketidakseimbangan antara ekspektasi manajerial dan kesejahteraan emosional karyawan, sementara Falah (2025) menegaskan peran beban kerja dan stres kerja dalam mendorong perilaku tersebut.

Selain itu, intensitas kerja berbasis teknologi memicu digital fatigue, yaitu kelelahan mental dan emosional akibat paparan berlebihan terhadap perangkat digital dan sistem kerja daring. Suryawijaya dan Putri (2025) serta Mizrak, Demirel, Yaşar, dan Karakaya (2025) menemukan bahwa kelelahan digital berdampak pada penurunan fokus, kesehatan mental, dan produktivitas karyawan, terutama pada pekerjaan yang sangat bergantung pada sistem digital seperti fungsi akuntansi dan keuangan.

Di sisi lain, tidak semua karyawan merespons tekanan digital secara negatif. Employee resilience menjadi faktor psikologis penting yang membantu karyawan bertahan, beradaptasi, dan mempertahankan kinerja di tengah tekanan kerja (Choudhary, Patre, & Khan, 2025; Atiq Muhammad, Siddiqui Aneeq Ahmed, Fatima Sadia, & Shakil Madeeha, 2025). Selain resiliensi, kesejahteraan dan kepuasan kerja penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Studi Tita dan Andjarwati (2024) menunjukkan *employee well-being* dan *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, serta dapat diperkuat melalui kepemimpinan yang efektif.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa quiet quitting dan digital fatigue berhubungan dengan berbagai konsekuensi organisasi, seperti keterlibatan dan retensi karyawan (Iloponu, Yantu, & Tantawi, 2025), serta merupakan respons terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya psikologis individu (Bordoloi, Sharma, & Dhar, 2025). Namun, penelitian yang menguji secara simultan quiet quitting, digital fatigue, dan employee resilience terhadap kinerja karyawan di organisasi publik, khususnya BUMN, terbatas.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh quiet quitting, digital fatigue, dan employee resilience terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi keuangan PT. PLN – Unit Induk Transmisi JBM. Diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis untuk pengembangan kajian perilaku kerja digital di organisasi publik serta rekomendasi praktis bagi manajemen PLN dalam meningkatkan kinerja dan ketahanan karyawan di era digital.

B. LANDASAN TEORI

Pengertian Quiet Quitting

Quiet quitting merupakan perilaku karyawan yang memilih bekerja sebatas tanggung jawab minimum tanpa keterlibatan emosional maupun inisiatif tambahan. Atiq, Sullman, dan Apostolou (2025) dalam *Personnel Review* memandang quiet quitting sebagai bentuk perlawanan pasif terhadap tekanan dan ketidakpuasan kerja. Sejalan dengan itu, Rahmadara dan Rachmawati (2025) menjelaskan bahwa quiet quitting muncul sebagai respons emosional dan perilaku akibat ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan individu, di mana karyawan tetap menjalankan tugas formal namun kehilangan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan. Sementara itu, Bordoloi, Sharma, dan Dhar (2025) melalui pendekatan *Stimulus–Organism–Response (SOR) Theory* menegaskan bahwa tekanan organisasi sebagai

stimulus memicu respons psikologis berupa penarikan diri dari keterlibatan aktif dalam pekerjaan.

Indikator Quiet Quitting

1. Disengagement
2. Minimalisme
3. Pasifitas
4. Stagnasi
5. Apatisme

Pengertian Digital Fatigue

Digital fatigue merupakan kondisi kelelahan mental, emosional, dan fisik yang muncul akibat paparan berlebihan terhadap teknologi digital dalam aktivitas kerja. Mizrak, Demirel, Yaşar, dan Karakaya (2025) dalam *Discover Mental Health* mendefinisikan digital fatigue sebagai kelelahan yang timbul karena interaksi intens dan berkepanjangan dengan perangkat digital, yang berdampak pada penurunan konsentrasi, motivasi, dan stabilitas emosi.

Sejalan dengan itu, Suryawijaya dan Putri (2025) menjelaskan bahwa digital fatigue merupakan bentuk kelelahan psikologis akibat aktivitas kerja berbasis digital yang terus-menerus, seperti rapat daring, sistem pelaporan online, dan komunikasi virtual, yang sering kali mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Sementara itu, Iloponu Ahdania, Yantu Irwan, dan Tantawi Rinaldi (2025) memandang digital fatigue sebagai reaksi negatif terhadap beban kerja digital yang tinggi dan tuntutan untuk selalu terhubung (*always-on culture*), yang berpotensi menurunkan kesejahteraan dan retensi karyawan.

Indikator Digital Fatigue

1. Distraksi
2. Kelelahan
3. Iritabilitas
4. Ketidakseimbangan
5. Kejenuhan

Pengertian Employee Resilience

Employee resilience merupakan kemampuan psikologis individu untuk beradaptasi secara positif terhadap tekanan dan tantangan kerja, serta mempertahankan motivasi dan fokus pada tujuan organisasi. Choudhary Ankit, Patre Sunil, dan Khan Mohammad (2025) dalam *International Journal of Organizational Analysis* mendefinisikan employee resilience sebagai kapasitas karyawan untuk bertahan dan tetap produktif meskipun menghadapi kondisi kerja yang sulit dan penuh tekanan.

Sejalan dengan itu, Atiq Muhammad, Peter Sullman, dan Apostolos Apostolou (2025) dalam *Personnel Review* menjelaskan bahwa employee resilience berperan sebagai kekuatan psikologis yang memungkinkan karyawan mengelola stres, mengendalikan emosi, serta menjaga performa kerja di tengah tekanan organisasi. Dalam konteks kerja digital, Akbar Muhammad Arif, Varias Vanda, Risa Tika Dwi, Bhirawa Muhammad Arfan, dan Nugraha Riko (2025) menegaskan bahwa resiliensi karyawan merupakan komponen penting dari kesejahteraan

psikologis, karena membantu individu tetap stabil dan adaptif di tengah transformasi teknologi dan perubahan lingkungan kerja yang cepat.

Indikator Employee Resilience

1. Adaptabilitas
2. Ketekunan
3. Pengendalian
4. Optimisme
5. Pemulihan

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pradhan dan Jena (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kombinasi dari *task performance*, *adaptive performance*, dan *contextual performance*, beradaptasi terhadap perubahan, serta mendukung lingkungan kerja secara sosial dan psikologis.

Dalam konteks kerja modern, Wismo dan Hendarman (2023) menegaskan bahwa kinerja karyawan di era digital diukur dari output kerja dan kemampuan beradaptasi dengan sistem digital, kolaborasi virtual, serta partisipasi aktif dalam budaya organisasi berbasis teknologi.

Indikator Kinerja Karyawan

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Kolaborasi
4. Inisiatif
5. Adaptabilitas

C. METODELOGI

Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui metode survei dengan rancangan asosiatif kausal, yang bertujuan untuk mengkaji keterkaitan sebab dan akibat antarvariabel penelitian (Sugiyono, 2023). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri atas quiet quitting, digital fatigue, dan employee resilience, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan pada bagian Akuntansi Keuangan PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi JBM.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai yang bekerja pada Bagian Akuntansi Keuangan PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi JBM yaitu 54 orang dengan diterapkan sampling jenuh. (Sugiyono, 2023).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data melalui kuesioner (angket) yang berisi sejumlah pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner tersebut digunakan untuk menggali informasi berdasarkan persepsi dan pengalaman responden. Instrumen disusun menggunakan skala Likert lima poin yang bertujuan menilai sikap, pandangan, serta persepsi responden terhadap fenomena penelitian. (Sugiyono, 2023).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r hitung	Keterangan
<i>Quiet Quitting</i>	X1.1	0,589	Valid
	X1.2	0,559	Valid
	X1.3	0,467	Valid
	X1.4	0,635	Valid
	X1.5	0,493	Valid
	X1.6	0,619	Valid
	X1.7	0,591	Valid
	X1.8	0,550	Valid
	X1.9	0,558	Valid
	X1.10	0,560	Valid
<i>Digital Fatigue</i>	X2.1	0,620	Valid
	X2.2	0,683	Valid
	X2.3	0,826	Valid
	X2.4	0,612	Valid
	X2.5	0,692	Valid
	X2.6	0,734	Valid
	X2.7	0,689	Valid
	X2.8	0,546	Valid
	X2.9	0,751	Valid
	X2.10	0,677	Valid
<i>Employee Resilience</i>	X3.1	0,684	Valid
	X3.2	0,670	Valid
	X3.3	0,361	Valid
	X3.4	0,279	Valid
	X3.5	0,695	Valid
	X3.6	0,774	Valid
	X3.7	0,454	Valid
	X3.8	0,607	Valid
	X3.9	0,580	Valid
	X3.10	0,573	Valid
<i>Kinerja Karyawan</i>	Y1	0,547	Valid
	Y2	0,294	Valid
	Y3	0,574	Valid
	Y4	0,313	Valid
	Y5	0,649	Valid
	Y6	0,551	Valid
	Y7	0,567	Valid
	Y8	0,778	Valid
	Y9	0,671	Valid
	Y10	0,719	Valid

Pearson Correlation pada variabel Quiet Quitting berkisar antara 0,467–0,635, Digital Fatigue antara 0,512–0,784, Employee Resilience antara 0,494–0,771, dan Kinerja Karyawan antara 0,313–0,719. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	><	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Quiet Quitting</i>	0,758	>	0,7	Reliabel
<i>Digital Fatigue</i>	0,869	>	0,7	Reliabel
<i>Employee Resilience</i>	0,773	>	0,7	Reliabel
<i>Kinerja Karyawan</i>	0,773	>	0,7	Reliabel

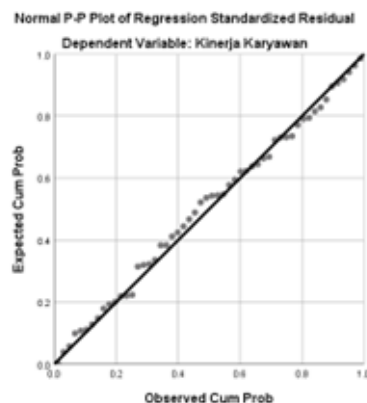
Nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$, sehingga instrumen pada variabel Quiet Quitting, Digital Fatigue, Employee Resilience, dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik.

Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,38138112
Most Extreme Differences	Absolute	0,059
	Positive	0,043
	Negative	-0,059
Test Statistic		0,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound of the true significance		

Diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Melebihi batas signifikansi 0,05, disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal.

P – P Plot



Berdasarkan grafik yang ditampilkan, titik-titik terlihat menyebar di garis diagonal. Sehingga residual data berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Quiet Quitting	0,727	1.376
Digital Fatigue	0,913	1.095
Employee Resilience	0,673	1.486

Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan semua variabel independen $> 0,10$ dan $VIF < 10$, tidak terjadi multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.481	3.290		-1.666	.102
	Quiet Quitting	-.018	.057	-.048	-.323	.748
	Digital Fatigue	.093	.035	.355	2.677	.010
	Employee Resilience	.127	.055	.354	2.293	.026

a. Dependent Variable: Abs_RES

Uji Glejser menunjukkan variabel Quiet Quitting tidak mengalami heteroskedastisitas (Sig. = 0,748), sedangkan Digital Fatigue (Sig. = 0,010) dan Employee Resilience (Sig. = 0,026) terindikasi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.481	3.290		-1.666	.102
	Quiet Quitting	-.018	.057	-.048	-.323	.748
	Digital Fatigue	.093	.035	.355	2.677	.010
	Employee Resilience	.127	.055	.354	2.293	.026

a. Dependent Variable: Abs_RES

Nilai konstanta sebesar 17,663 menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap berada pada kondisi positif ketika variabel quiet quitting, digital fatigue, dan employee resilience dianggap konstan. Koefisien quiet quitting bernilai negatif ($-0,084$) yang mengindikasikan kecenderungan penurunan kinerja, meskipun tidak signifikan. Variabel digital fatigue memiliki pengaruh positif sebesar 0,025. Sebaliknya, employee resilience memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,637, sehingga menjadi variabel paling dominan.

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.663	5.908		2.990	.004
	Quiet Quitting	-.084	.102	-.089	-.825	.413
	Digital Fatigue	.025	.062	.038	.395	.694
	Employee Resilience	.637	.099	.720	6.422	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan variabel quiet quitting tidak berpengaruh signifikan, nilai t-hitung $-0,825$ lebih kecil dari t-tabel $2,011$ serta nilai signifikansi $0,413$ ($> 0,05$). Variabel digital fatigue juga tidak memberikan pengaruh signifikan dengan nilai t-hitung $0,395$ dan signifikansi $0,694$. Sebaliknya, employee resilience terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan, dengan nilai t-hitung $6,422$ melebihi t-tabel $2,011$.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410.772	3	136.924	22.778	.000 ^b
	Residual	300.562	50	6.011		
	Total	711.333	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Employee Resilience, Digital Fatigue, Quiet Quitting

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F-hitung $22,778$ lebih tinggi dibandingkan F-tabel $2,79$ dengan tingkat signifikansi $0,000$ ($< 0,05$). Model regresi yang digunakan layak, serta variabel quiet quitting, digital fatigue, dan employee resilience bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.577	.552	2.45178

a. Predictors: (Constant), Employee Resilience, Digital Fatigue, Quiet Quitting

Nilai Adjusted R Square $0,552$. $55,2\%$ variasi kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel quiet quitting, digital fatigue, dan employee resilience, sedangkan $44,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

E. KESIMPULAN

1. Variabel Quiet Quitting tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PLN UIT JBM, H1 dinyatakan ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa pembatasan tingkat keterlibatan kerja tidak secara langsung berdampak pada penurunan kinerja, terutama dalam lingkungan kerja yang terstruktur, berlandaskan SOP yang jelas, serta didukung oleh sistem pengawasan operasional yang kuat.
2. Variabel Digital Fatigue juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, H2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan yang timbul akibat penggunaan teknologi digital belum menjadi faktor utama yang memengaruhi penurunan kinerja, yang kemungkinan disebabkan oleh tingginya kemampuan adaptasi digital serta dukungan sistem kerja yang telah berjalan dengan baik di lingkungan PLN UIT JBM.
3. Sebaliknya, Employee Resilience terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, H3 diterima. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan karyawan untuk beradaptasi, mengelola tekanan kerja, serta bangkit dari berbagai tantangan memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja.
4. Secara simultan, Quiet Quitting, Digital Fatigue, dan Employee Resilience berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, H4 diterima. Menunjukkan bahwa meskipun tidak seluruh variabel memberikan pengaruh secara parsial, ketiganya secara bersama-sama membentuk dinamika kerja yang penting dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan di PLN UIT JBM.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. A., Varias, V., Risa, T. D., Bhirawa, M. A., & Nugraha, R. (2025). [Stres kerja di era transformasi digital: Pendekatan psikologis terhadap kesejahteraan karyawan]. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 3496–3506.
- Atiq, A., Sullman, M., & Apostolou, M. (2025). [Pergeseran diam-diam: Eksplorasi fenomena quiet quitting di tempat kerja modern]. *Personnel Review*, 1–23.
- Bordoloi, S., Sharma, A., & Dhar, R. L. (2025). [Pemanfaatan teori SOR untuk memahami quiet quitting: Tinjauan sistematis dari penelitian terdahulu]. *Management Review Quarterly*, 1–30.
- Choudhary, A., Patre, S., & Khan, M. (2025). [Resiliensi karyawan dan kinerja dalam tekanan organisasi]. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Falah, F. (2025). Perilaku quiet quitting sebagai dampak work overload dimediasi kesejahteraan dan stres kerja. Universitas Islam Indonesia.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iloponu, A., Yantu, I., & Tantawi, R. (2025). Peran mediasi emotional salary pada pengaruh quiet quitting dan digital fatigue terhadap retensi karyawan Gen Z. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1033–1045.

- Mizrak, F., Demirel, H. G., Yaşar, O., & Karakaya, T. (2025). [Detoks digital: Dampak kelelahan keamanan siber terhadap produktivitas dan kesehatan mental karyawan]. *Discover Mental Health*, 5(1), 1–21.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). [Kinerja karyawan di tempat kerja: Model konseptual dan validasi empiris]. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.
- Rahmadara, B., & Rachmawati, R. (2025). [Studi eksploratif fenomena quiet quitting: Perspektif manajer di perusahaan digital]. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 18(1).
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryawijaya, T., & Putri, A. A. (2025). Tantangan generasi sandwich: Kelelahan digital dan produktivitas dalam kerja virtual. *Jurnal Pemuda Indonesia*, 2(1).
- Tita, S. D. T., & Andjarwati, T. (2024). The influence of employee well-being, job satisfaction and transformational leadership on employee performance. *Jurnal Nirta: Studi Inovasi*, 4(1), 558–571.
- Wismo, R. L. P., & Hendarman, A. F. (2023). [Hubungan budaya digital dan kesiapan modal manusia terhadap kinerja karyawan]. *International Journal of Current Science Research and Review*, 6(7).