

**JEMSI:**
Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem
Informasi

E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916

<https://dinastirev.org/JEMSI> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh *Job Burnout* Terhadap *Quiet Quitting* Dengan *Turnover Intention* Sebagai Variabel Intervening Pada Industri Perhotelan Gen Z di Yogyakarta

Elliza Noor Prabandhini¹, Widi Fajar Widyatmoko²

¹Universitas Teknologi Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia, ellizanurprabandhini@gmail.com

²Universitas Teknologi Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia, widifajar@uty.ac.id

Corresponding Author: ellizanurprabandhini@gmail.com¹

Abstract: *This study aimed to analyze the effect of job burnout on quiet quitting with turnover intention as intervening variable in the Gen Z hospitality industry in Yogyakarta. The population in this study consisted of permanent employees with minimum of one year of work experience in 3 to 5-star hotels in the Special Region of Yogyakarta, with sample of 96 respondents obtained using purposive sampling and snowball sampling techniques. Data collection was conducted using direct questionnaire in the form of Google Form and was analyzed using SmartPLS 4 version 4.0.9.9. Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) was carried out through outer model, inner model, and intervening testing techniques. The results showed that job burnout positively affected quiet quitting by 0.302, job burnout positively affected turnover intention by 0.781, turnover intention positively affected quiet quitting by 0.508, and turnover intention partially mediated the relationship between job burnout and quiet quitting with positive contribution of 0.397. Future studies could explore other factors that influence quiet quitting and conduct research in other sectors to examine whether similar results occurred outside this industry.*

Keyword: *Job Burnout, Quiet Quitting, Turnover Intention*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job burnout* terhadap *quiet quitting* dengan *turnover intention* sebagai variabel intervening pada industri perhotelan gen Z di Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap yang mempunyai pengalaman kerja minimal satu tahun di industri perhotelan bintang 3-5 di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan sampel sebanyak 96 responden, yang diperoleh dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner secara langsung dalam bentuk *Google Form* dan dianalisis menggunakan *SmartPLS 4* versi 4.0.9.9. *Partial Least Squares Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) yang dilakukan dengan teknik *outer model*, *inner model*, dan pengujian intervening. Hasil analisis menunjukkan bahwa *job burnout* berpengaruh positif terhadap *quiet quitting* sebesar 0,302, *job burnout* pengaruh positif terhadap *turnover intention* sebesar 0,781, *turnover intention* berpengaruh positif terhadap *quiet quitting* sebesar 0,508, *turnover intention* dapat memediasi secara parsial *job burnout* terhadap *quiet quitting* dengan kontribusi positif sebesar 0,397.

Penelitian selanjutnya dapat memperdalam analisis faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *quiet quitting*, dan melakukan penelitian di sektor lain, guna melihat apakah hasil yang serupa terjadi diluar industri penelitian ini.

Kata Kunci: *Job Burnout, Quiet Quitting, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Fenomena *Quiet quitting* yang semakin populer di dunia kerja semakin mendapat perhatian terutama di kalangan Generasi Z yang sekarang mulai mendominasi angkatan kerja. *Quiet quitting* tidak berarti berhenti dari pekerjaan secara resmi. Tetapi sebaliknya, merujuk pada sikap mental di mana pekerja hanya melakukan tugas yang diperlukan tanpa menunjukkan inisiatif tambahan atau keterlibatan emosional yang signifikan dengan pekerjaan mereka. Generasi Z, yang dikenal sebagai generasi yang lebih melek teknologi mengutamakan prinsip pribadi dan mengutamakan keseimbangan hidup mulai meninggalkan budaya kerja konvensional yang mengutamakan pengorbanan total untuk perusahaan. (Idris, 2024)

Quiet quitting semakin marak di kalangan generasi Z, terutama di industri perhotelan yang membutuhkan jam kerja yang panjang dan tingkat pelayanan yang tinggi. Generasi Z, yang dikenal mengutamakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, sekarang cenderung menunjukkan perilaku berhenti tanpa kata-kata sebagai respons terhadap ketidakpuasan kerja dan tekanan yang berlebihan (www.pmb.unjani.ac.id, 2024)

Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) merupakan salah satu destinasi pariwisata utama di Indonesia, yang dikenal dengan kekayaan budaya, sejarah, dan keindahan alamnya. Pertumbuhan sektor pariwisata di DIY telah mendorong perkembangan industri perhotelan secara signifikan. Namun, peningkatan aktivitas pariwisata ini juga membawa tantangan tersendiri bagi karyawan di sektor perhotelan. Salah satu fenomena yang muncul adalah *resenteeism*, yaitu kondisi di mana karyawan tetap bekerja meskipun merasa tidak puas atau terjebak dalam pekerjaan mereka. Fenomena ini sering kali merupakan kelanjutan dari *Quiet quitting* dan merupakan bentuk lain dari kelelahan kerja (*Job burnout*). *Resenteeism* dapat menyebabkan penurunan keterlibatan karyawan, produktivitas yang rendah, dan dampak negatif terhadap kesehatan mental. Fenomena ini telah diamati secara global, termasuk di sektor perhotelan, dan menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia (www.wikipedia.com). Dalam konteks DIY, tekanan kerja yang tinggi di industri perhotelan, terutama selama musim liburan atau acara besar, dapat meningkatkan risiko terjadinya *resenteeism*. Karyawan yang merasa terjebak dalam pekerjaan mereka tanpa adanya dukungan atau kesempatan pengembangan karier yang jelas mungkin mengalami kelelahan emosional dan *disengagement*. Oleh karena itu, penting bagi manajemen hotel di DIY untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas guna mencegah terjadinya *resenteeism* dan meningkatkan retensi karyawan.

Tabel 1. Jumlah akomodasi hotel berbintang DIY

		Hotel Bintang / star hotel					
No	Kabupaten / kota	B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	Jumlah
1	Kulon Progo	-	1	1	1	-	3
2	Bantul	-	2	1	-	-	3
3	Gunungkidul	-	-	2	1	-	3
4	Sleman	7	7	28	21	8	71
5	Yogyakarta	9	25	49	20	4	107
	Jumlah	16	35	81	43	12	187

Sumber: BPS Provinsi DI Yogyakarta, (2023)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan jumlah akomodasi hotel berbintang di seluruh Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2023 berjumlah 187 hotel, dengan mayoritas terbanyak di daerah Kota Yogyakarta. Hal tersebut dikarenakan, kota Yogyakarta menjadi pusat pariwisata turis lokal maupun luar negeri.

Sebagian besar penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara *Job burnout*, *Turnover intention*, dan *Quiet quitting* di berbagai sektor industri. Subagyo et al. (2024), meneliti peran mediasi *burnout* dalam hubungan antara beban kerja dan *Turnover intention* pada karyawan Generasi Z di berbagai sektor industri di Indonesia. Namun, penelitian ini belum secara spesifik mengkaji perilaku *Quiet quitting* dalam konteks industri perhotelan.

Selain itu, penelitian oleh Wulandari (2020), di UGM mengkaji pengaruh *Job burnout* dan kepuasan kerja terhadap *Quiet quitting* pada karyawan Generasi Z, dengan pemberdayaan psikologis sebagai pemoderasi. Namun, studi ini tidak memasukkan *Turnover intention* sebagai variabel mediasi, sehingga belum memberikan gambaran lengkap mengenai mekanisme hubungan antara *Job burnout* dan *Quiet quitting*.

Penelitian lain oleh Lestari dan Diana, (2023) mengkaji pengaruh pengembangan karier, ketidakamanan kerja, dan kesadaran teknologi terhadap *Quiet quitting* pada karyawan perhotelan di Indonesia. Namun, studi ini lebih fokus pada faktor-faktor eksternal dan belum mengintegrasikan variabel psikologis seperti *Job burnout* dan *Turnover intention* dalam model penelitiannya.

Dengan demikian, terdapat kebutuhan untuk penelitian yang secara khusus mengkaji peran mediasi *Turnover intention* dalam hubungan antara *Job burnout* dan *Quiet quitting* pada karyawan perhotelan Generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian semacam ini akan memberikan kontribusi penting dalam memahami dinamika psikologis yang memengaruhi perilaku kerja generasi muda di industri perhotelan, serta membantu manajemen dalam merancang strategi retensi karyawan yang lebih efektif.

METODE

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan perhotelan gen Z di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah 2.261.436 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dan *snowball sampling*. Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa *non probability sampling* adalah suatu teknik pengambilan sampel di mana tidak ada peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *non probability sampling* yang digunakan adalah jenis *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sedangkan Teknik *snowball sampling* adalah metode pengambilan sampel yang dimulai dari jumlah kecil, kemudian bertambah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Average Variance Extraction (AVE)

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
<i>Job burnout</i> (X)	0.637	Valid
<i>Quiet quitting</i> (Y)	0.645	Valid
<i>Turnover intention</i> (Z)	0.682	Valid

Sumber: Data Primer diolah menggunakan SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai AVE dari *job burnout* (0.637), *quiet quitting* (0.645), dan *turnover intention* (0.682).

Maka, nilai tersebut sudah memenuhi persyaratan batas minimum AVE yang telah ditentukan yaitu $>0,5$ artinya hal tersebut dikatakan Valid.

Uji Validitas Reliabilitas

penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Cronbach Alpha dan Reliabilitas Komposit

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Job burnout</i> (X)	0.971	0.974
<i>Quiet quitting</i> (Y)	0.889	0.916
<i>Turnover intention</i> (Z)	0.979	0.980

Sumber: Data Primer diolah menggunakan SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel 3 di atas merupakan tabel nilai *composite reliability* dari model penelitian. Tabel tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki nilai *composite reliability* >0.7 . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah memenuhi nilai dari *cronbach's alpha*. Dari model diatas, dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi kriteria *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* sehingga model penelitian tersebut telah memenuhi kriteria dan dikatakan reliabel.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
<i>Quiet quitting</i> (Y)	0.590	0.581
<i>Turnover intention</i> (Z)	0.610	0.606

Sumber: Data Primer diolah menggunakan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4. hubungan antar konstruk berdasarkan nilai *R-square Adjusted Quiet quitting* (Y) adalah sebesar 0,581 hal ini menunjukkan bahwa 58,1% variabel *Quiet quitting* (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel *Job burnout*, dan *Turnover intention*, sedangkan sisanya 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti. Selanjutnya *R-square Turnover intention* (Z) adalah sebesar 0,610 hal ini menunjukkan bahwa 61,0% variabel *Turnover intention* (Z) dapat dipengaruhi oleh variabel *Job burnout*, sedangkan sisanya 39,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Path Coefficient

Hipo	Hub Antar Konstruk	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
H1	JB -> QQ	0.302	2.076	0.038	Berpengaruh Positif Signifikan
H2	JB -> T1	0.781	13.033	0.000	Berpengaruh Positif Signifikan
H3	TI -> QQ	0.508	3.860	0.000	Berpengaruh Positif Signifikan

Sumber: Data Primer diolah menggunakan SmartPLS, 2025

Untuk hasil uji hipotesis pada tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh *Job burnout* (X) secara signifikan terhadap *Quiet quitting* (Y)

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui nilai *t statistics* sebesar 2,076 yang lebih besar dari nilai *t* 1,96, dan nilai *P-Values* = 0,038 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_a diterima yaitu terdapat pengaruh dari variabel *Job burnout* (X) terhadap *Quiet quitting* (Y). Nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0,302 artinya variabel *Job burnout* (X) berpengaruh positif atau meningkatkan terhadap variabel *Quiet quitting* (Y) sebesar 30,2%. Dengan demikian hipotesis H_1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “*Job burnout* (X) berpengaruh signifikan terhadap *Quiet quitting* (Y)” diterima.

2. Terdapat Pengaruh *Job burnout* (X) secara signifikan terhadap *Turnover intention* (Z)

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui nilai *t statistics* sebesar 13,033 yang lebih besar dari nilai *t* 1,96, dan nilai *P-Values* = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_a diterima yaitu terdapat pengaruh dari variabel *Job burnout* (X) terhadap *Turnover intention* (Z). Nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0,781 artinya variabel *Job burnout* (X) berpengaruh positif atau meningkatkan terhadap variabel *Turnover intention* (Z) sebesar 78,1%. Dengan demikian hipotesis H_2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “*Job burnout* (X) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* (Z)” diterima.

3. Terdapat *Turnover intention* (Z) secara signifikan terhadap *Quiet quitting* (Y)

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui nilai *t statistics* sebesar 3,860 yang lebih besar dari nilai *t* 1,96, dan nilai *P-Values* = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_a diterima yaitu terdapat pengaruh dari variabel *Turnover intention* (Z) terhadap *Quiet quitting* (Y). Nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0,508 artinya variabel *Turnover intention* (Z) berpengaruh positif atau meningkatkan terhadap variabel *Quiet quitting* (Y) sebesar 50,8%. Dengan demikian hipotesis H_3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “*Turnover intention* (Z) berpengaruh signifikan terhadap *Quiet quitting* (Y)” diterima.

Tabel 6. Indirect Effect

Hipo	Hub Antar Konstruk	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
H4	JB -> TI-> QQ	0.397	3.743	0.000	Berpengaruh Positif Signifikan

Sumber: Data Primer diolah menggunakan SmartPLS, 2025

Untuk hasil uji hipotesis pada tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Terdapat Pengaruh *Job burnout* (X) secara signifikan terhadap *Quiet quitting* (Y) melalui *Turnover intention* (Z)

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai *t statistics* variabel *Job burnout* sebesar 3,743 yang lebih besar dari nilai *t* = 1,96, dan nilai *P-Values* = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_a diterima yaitu terdapat pengaruh variabel *Job burnout* (X) terhadap variabel *Quiet quitting* (Y) melalui *Turnover intention* (Z). Nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0,397 artinya variabel *Turnover intention* (Z) meningkatkan pengaruh dari variabel *Job burnout* (X) terhadap variabel *Quiet quitting* (Y) secara tidak langsung sebesar 39,7%. Dengan demikian hipotesis H_4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “*Job burnout* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Quiet quitting* (Y) melalui variabel *Turnover intention* (Z)” diterima.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada industri perhotelan di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah responden 96 dan telah memenuhi syarat pengambilan sampel dengan teknik *non probability sampling* dan *snowball sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner melalui *Google form* yang kemudian data dari kuesioner dilakukan analisis. Berdasarkan analisis yang dilakukan maka didapatkan hasil:

1. Pengaruh *Job burnout* terhadap *Quiet quitting*

Berdasarkan hasil analisis pengujian tabel 4.15 yang dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $2,076 > 1,96$ dan nilai $P\text{-Values} = 0,038 < 0,05$. Nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0,302 atau 30,2%. Dengan demikian hipotesis H_1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “*Job burnout* (X) berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap *Quiet quitting* (Y)” diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Galanis et al. (2024), menyatakan bahwa *Job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Quiet quitting* pada perawat di rumah sakit pada era Covid-19. Selain itu, Penelitian yang dilakukan Gün et al. (2024), menyatakan bahwa *Job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Quiet quitting* pada perawat di Turki.

2. Pengaruh *Job burnout* terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil analisis pengujian 4.15 yang dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $13,033 > 1,96$, dan nilai $P\text{-Values} = 0,000 < 0,05$. Nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0,781 atau 78,1%. Dengan demikian hipotesis H_2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “*Job burnout* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Z)” diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Asepta (2022), menyatakan bahwa *Job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada karyawan Wanita di kota Malang. Selain itu, penelitian ini dilakukan oleh Ran et al. (2020), menyatakan bahwa *Job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada staf kesehatan di China.

3. Pengaruh *Turnover intention* terhadap *Quiet quitting*

Berdasarkan hasil analisis pengujian tabel 4.13 yang dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $3,860 > 1,96$, dan nilai $P\text{-Values} = 0,000 < 0,05$. Nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0,508 atau 50,8%. Dengan demikian hipotesis H_3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “*Turnover intention* (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Quiet quitting* (Y)” diterima.

Penelitian ini dilakukan oleh Gün et al. (2025), menyatakan bahwa *Turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Quiet quitting* pada perawat di Turki. Selain itu, penelitian ini dilakukan oleh Galanis et al. (2024), menyatakan bahwa *Turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Quiet quitting* pada perawat.

4. *Turnover intention* memediasi hubungan antara *Job burnout* terhadap *Quiet quitting*

Berdasarkan hasil analisis pengujian tabel 4.14 yang dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai t hitung variabel *Job burnout* sebesar $3,743 > 1,96$, dan nilai $P\text{-Values} = 0,000 < 0,05$. Nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0,397 atau 39,7%. Dengan demikian hipotesis H_4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “*Job burnout* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Quiet quitting* (Y) melalui variabel *Turnover intention* (Z)” diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Pasa Sathasi (2024), menyatakan bahwa *Turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan memediasi *Job burnout* terhadap hasil akhir perilaku kinerja seorang karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2016), menyatakan bahwa *Turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan dalam hubungan

antara faktor organisasi dan kinerja karyawan, yang membuktikan bahwa niat untuk keluar dari pekerjaan bisa menjadi jembatan psikologis yang mempengaruhi perilaku karyawan ditempat kerja

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui pengujian serta pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. H1 diterima, karena variabel *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *quiet quitting* pada industri perhotelan gen Z di Yogyakarta.
2. H2 diterima, karena variabel *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada industri perhotelan gen Z di Yogyakarta.
3. H3 diterima, karena variabel *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *quiet quitting intention* pada industri perhotelan gen Z di Yogyakarta.
4. H4 diterima, karena variabel *turnover intention* memediasi pengaruh *job burnout* terhadap *quiet quitting intention* pada industri perhotelan gen Z di Yogyakarta.

REFERENSI

- Admin. (2024, June 15). *Mengenal "Quiet Quitting": Fenomena di Kalangan Gen Z dan Cara Mengatasinya*. Pmb.Unjani.Ac.Id.
- Admin. (2025, March 7). *Resenteeism*. <https://en.wikipedia.org/wiki/Resenteeism>
- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Artz, B., Kaya, I., & Kaya, O. (2022). *Gender role perspectives and job burnout*. *Review of Economics of the Household*, 20(2), 447–470. <https://doi.org/10.1007/s11150-021-09579-2>
- Astiti, M. W., & Surya, I. B. K. (2020). *Role Of Organizational Commitments In Mediating The Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction Towards Turnover Intention On Nurses Private Hospital*. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 8(1). <https://doi.org/10.21744/irjmis.v8n1.1101>
- Beno. (2022, September 8). *Fenomena 'Quiet Quitting' Pada Generasi Y Dan Z*. <https://jurnalpatrolinews.co.id/opini/fenomena-quiet-quitting-pada-generasi-y-dan-z>
- Burnout, P. J., Kepuasan, D., Terhadap, K., Generasi, K., Dengan, Z., Psikologis Sebagai Pemoderasi, P., Wulandari, A., Nastiti, R. T., & Si, M. (n.d.). *Halaman Pengesahan*. <http://etd.repository.ugm.ac.id/>
- Citra Savitri, Faddila, S. P., Iswari, R., Anam, C., Syah, S., Mulyani, R., Sihombing, R., Kismawadi, R., Pujiyanto, A., Mulyati, A., Astuti, Y., Adinugroho, W. C., Imanuddin, R., Kristia, A., Nuraini, M., & Tirtana, S. (2021). *Statistik Multivariat Dalam Riset*. www.penerbitwidina.com
- Dani Sartika, M. S. (2020). *Melihat Attitude and Behavior Manusia Lewat Analisis Teori Planned Behavioral*. 4.
- Dilekçi, Ü., Kaya, A., & Çiçek, İ. (2025). *Occupational stress, burnout, and change fatigue as predictors of quiet quitting among teachers*. *Acta Psychologica*, 254. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104812>
- Felix Richter. (2022). *The Generational Divide on 'Quiet Quitting*. <https://www.statista.com/chart/28145/attitudes-towards-work-by-generation/>
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Vraha, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., & Kaitelidou, D. (2024). *Moral Resilience Reduces Levels of Quiet Quitting, Job Burnout, and Turnover Intention among Nurses: Evidence in the Post COVID-19 Era*. *Nursing Reports*, 14(1), 254–266. <https://doi.org/10.3390/nursrep14010020>

- Galanis, P., Moisoglou, I., Malliarou, M., Papathanasiou, I. V., Katsiroumpa, A., Vraha, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., & Kaitelidou, D. (2023). *Quiet Quitting among Nurses Increases Their Turnover Intention: Evidence from Greece in the Post-COVID-19 Era*. *Healthcare (Switzerland)*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/healthcare12010079>
- Gün, İ., Balsak, H., & Ayhan, F. (2024a). *Mediating Effect of Job Burnout on the Relationship Between Organisational Support and Quiet Quitting in Nurses*. *Journal of Advanced Nursing*. <https://doi.org/10.1111/jan.16599>
- Gün, İ., Çetinkaya Kutun, F., & Söyük, S. (2025). *Mediating Effect of Turnover Intention on the Relationship Between Job Burnout and Quiet Quitting in Nurses*. *Journal of Advanced Nursing*. <https://doi.org/10.1111/jan.16807>