

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Revolusi digital telah membawa dampak besar terhadap struktur dan dinamika dunia kerja global. Teknologi informasi dan komunikasi yang berkembang pesat memungkinkan terciptanya profesi baru yang sebelumnya tidak ada, seperti *content creator*, *streamer*, *influencer*, dan *affiliate marketer*. Profesi-profesi ini muncul sebagai bagian dari ekonomi digital yang memanfaatkan internet sebagai media utama untuk berinteraksi dengan pasar dan menciptakan nilai ekonomi (Heimann, 2024). Generasi muda kini memiliki akses untuk berkarier secara mandiri melalui platform seperti YouTube, TikTok, dan afiliasi *e-commerce*, tanpa batasan ruang dan waktu. Fenomena ini tidak hanya terjadi di negara-negara maju, tetapi juga merambah negara berkembang termasuk Indonesia, yang memiliki populasi digital besar dan terus bertumbuh (Nagy, 2023).

Pergeseran paradigma kerja ini turut disertai oleh tantangan baru yang tidak kalah kompleks. Tekanan dari algoritma, kebutuhan untuk tetap relevan, dan ketergantungan terhadap eksposur publik menyebabkan pekerja digital menghadapi beban kerja yang tidak selalu terukur secara formal (Abbasi et al., 2024). Kondisi ini menciptakan ketidakseimbangan antara ekspektasi kerja dan pemenuhan psikologis, terutama pada generasi pekerja baru yang mencari makna dalam pekerjaan mereka. Menurut laporan Gallup (2022), lebih dari 50% pekerja global, terutama Gen Z, mengalami penurunan

keterlibatan emosional dalam pekerjaan, memunculkan gejala yang kini dikenal sebagai *quiet quitting*. (Gallup, 2022).

Quiet quitting merupakan fenomena baru dalam dunia kerja modern, yang ditandai dengan perilaku tetap menjalankan pekerjaan pada batas minimum tanpa inisiatif tambahan atau komitmen emosional. Meskipun tampak pasif, fenomena ini dianggap sebagai bentuk “perlawanan tenang” terhadap ketidakseimbangan kerja, burnout, dan ekspektasi tidak realistis. McKinsey (2025) menambahkan bahwa *quiet quitting* lebih banyak ditemukan pada sektor digital dan pekerjaan fleksibel karena ketidakjelasan batas antara profesional dan personal. Indonesia pun tidak luput dari fenomena ini. Sumber dari LinkedIn tahun 2023 mencatat bahwa 45% pekerja Gen Z di Indonesia menunjukkan gejala keterlibatan rendah, dan perilaku kerja minimum tanpa inisiatif. Hal ini paling menonjol pada profesi konten kreator dan afiliator, yang semakin banyak dipilih Gen Z sebagai jalur karier. Di kota-kota berkembang seperti Madiun, pertumbuhan komunitas kreator digital cukup signifikan, namun belum banyak diteliti secara ilmiah.

Maka diperlukan suatu kajian yang komprehensif untuk menelaah dinamika hubungan antara beban kerja, motivasi kerja, dan fenomena *quiet quitting* pada pekerja digital dari kalangan Generasi Z, khususnya di wilayah ini (Suhendar et al., 2023). Generasi Z sendiri umumnya mencakup individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Mereka merupakan generasi pertama yang sepenuhnya dibesarkan dalam lingkungan digital yang serba terhubung. Akses yang konstan terhadap teknologi, media sosial,

dan informasi yang instan telah secara signifikan membentuk cara berpikir dan berperilaku mereka. Generasi ini dikenal memiliki pola pikir yang lebih kritis, tingkat kemandirian yang tinggi, serta kecenderungan untuk menghargai kebebasan dalam membuat pilihan, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional (Twenge, 2017).

Tabel 1. 1 Data Gen Z Kota Madiun Estimasi Tahun 2023-2024

Kelompok Usia	Tahun Lahir	Estimasi Jumlah
25-28 tahun	1997-1999	12,010 jiwa
20-24 tahun	2000-2004	15,800 jiwa
15-19 tahun	2005-2009	15,630 jiwa
10-14 tahun	2010-2012	8,880 jiwa
Total usia 13-28 tahun	1997-2012	43,440 jiwa
Total usia 10-28 tahun	1997-2012	52,320 jiwa

Sumber: BPS Kota Madiun 2023-2024

Dalam lanskap dunia kerja saat ini, Generasi Z menunjukkan preferensi yang kuat terhadap jenis pekerjaan yang memberikan fleksibilitas, makna personal, serta sejalan dengan nilai-nilai hidup yang mereka anut, seperti keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, keberlanjutan lingkungan, serta ruang untuk mengekspresikan diri secara autentik (Saraiva & Nogueiro, 2025). Orientasi ini membuat mereka cenderung menghindari pekerjaan dengan struktur korporat yang kaku dan hierarkis, serta lebih memilih jalur karier yang memberikan otonomi lebih besar. Salah satu bentuk pekerjaan yang menarik minat Gen Z adalah profesi digital seperti konten kreator dan afiliator, yang tidak hanya menawarkan kebebasan dalam mengatur waktu dan gaya kerja, tetapi juga memungkinkan mereka untuk terlibat secara aktif dalam aktivitas yang mencerminkan identitas dan nilai personal mereka. Pilihan ini

mencerminkan pergeseran paradigma generasi muda terhadap dunia kerja, di mana makna dan kontrol atas pekerjaan menjadi faktor yang lebih dominan dibandingkan stabilitas struktural atau status formal dalam organisasi.

Beberapa studi menunjukkan bahwa Gen Z memiliki sensitivitas tinggi terhadap beban kerja yang berlebihan dan cenderung mengalami kelelahan emosional lebih cepat dibandingkan generasi sebelumnya (Kurniawan & Yulianto, 2024). Karena itu, ketika mereka merasa ekspektasi pekerjaan tidak sebanding dengan manfaat atau kepuasan psikologis, maka respon yang muncul adalah menarik diri secara mental dan emosional dari pekerjaan inilah bentuk *quiet quitting* yang khas pada Gen Z. Sahlstedt (2024) menyebutkan bahwa generasi ini memiliki standar kesejahteraan psikologis yang tinggi dan cenderung menolak lingkungan kerja yang “*toxic*” (Sahlstedt, 2024).

Gen Z memiliki nilai tinggi terhadap transparansi, kecepatan, dan otonomi. Mereka cenderung enggan mengikuti aturan kerja yang kaku atau gaya kepemimpinan otoriter. Dalam pekerjaan digital, mereka beradaptasi dengan cepat namun juga mudah jenuh. Hal ini membuat mereka sangat tergantung pada motivasi intrinsik rasa puas karena berhasil mengekspresikan diri, dan motivasi ekstrinsik seperti penghasilan atau pengakuan sosial (Nguyen & Dung, 2022). Ketika motivasi ini terganggu akibat *workload* yang tinggi atau tekanan sosial media, mereka lebih memilih diam dan menarik diri dibandingkan berkonflik.

Tabel 1. 2 Karakteristik Psikososial Gen Z dalam Dunia Kerja

No.	Karakteristik	Keterangan
1.	Personal Meaning	Memilih pekerjaan berdasarkan nilai, bukan sekedar gaji
2.	Anti-Toxic Work	Menolak budaya kerja eksploitatif, cenderung menarik diri
3.	Personal Branding	Lebih peduli pada eksistensi sosial daripada struktur jabatan
4.	Emosil Fleksibel	Cenderung emosional jika pekerjaan tidak sesuai harapan mereka

Sumber: Saraiva & Nogueiro (2025), Hiltunen (2023), Heimann (2024), Henke (2023).

Dalam konteks transformasi dunia kerja yang semakin digital, profesi konten kreator dan afiliator digital telah berkembang menjadi bentuk pekerjaan alternatif yang semakin diminati oleh Generasi Z. Jenis pekerjaan ini menawarkan fleksibilitas tinggi, ruang untuk menyalurkan kreativitas, serta kebebasan dari ikatan struktur organisasi formal, sehingga dinilai sejalan dengan karakteristik dan nilai-nilai yang dijunjung oleh generasi ini (Nguyen & Dung, 2022). Gen Z cenderung mengutamakan otonomi, inovasi, serta ekspresi diri dalam memilih jalur karier, dan profesi di ranah digital mampu memenuhi kebutuhan tersebut. Oleh karena itu, pergeseran preferensi kerja ke arah profesi digital ini mencerminkan adanya perubahan paradigma dalam dunia kerja, di mana nilai kebebasan dan keaslian menjadi faktor utama dalam pengambilan keputusan karier, khususnya di kalangan generasi muda.

Konten kreator adalah individu yang secara aktif menciptakan dan membagikan konten melalui platform seperti TikTok, YouTube, dan Instagram, dengan tujuan membangun audiens dan memonetisasi interaksi digital mereka (Heimann, 2024; Nagy, 2023). Sementara itu, afiliator adalah

pihak yang mempromosikan produk atau jasa melalui tautan afiliasi dan memperoleh komisi dari penjualan sering kali melalui strategi konten pribadi atau *mikro-influencing* (Abbasi et al., 2024). Meski tampak ideal dan menjanjikan, pekerjaan ini memiliki dinamika tekanan tersendiri. Berbeda dengan pekerjaan formal yang memiliki batas waktu kerja dan indikator evaluasi yang jelas, profesi kreator dan afiliator sangat bergantung pada performa algoritma, jumlah *views*, *likes*, dan *conversion rate* yang berubah-ubah (Suhendar et al., 2023). Tekanan ini menciptakan beban kerja tidak terstruktur namun sangat intens, bahkan tanpa jaminan imbalan pasti. Dalam studi oleh Somerfield (2024), lebih dari 60% konten kreator muda mengakui mengalami kelelahan akibat tuntutan konsistensi produksi dan tekanan eksistensial di media sosial.

Di Indonesia, pekerjaan ini tidak hanya menjadi pilihan sampingan, tetapi juga telah menjadi sumber penghasilan utama bagi sebagian Gen Z. Laporan Shopee Affiliate tahun 2023 mencatat peningkatan signifikan pengguna program afiliasi dari kalangan usia 18–25 tahun sejak 2021. Bahkan, banyak di antara mereka yang beroperasi dari kota kecil seperti Madiun. Menurut laporan Dinas Kominfo Madiun tahun 2024, terdapat ratusan akun aktif yang terlibat dalam ekonomi kreatif berbasis konten digital di kota tersebut, menunjukkan tren bahwa pekerjaan ini telah menjadi bagian dari ekosistem ekonomi lokal. Untuk memperkuat pemahaman kontekstual ini, berikut adalah gambaran data awal profesi konten kreator dan afiliator di Kota Madiun:

Tabel 1. 3 Data Komunitas Konten Kreator Dan Afiliator Kota Madiun

Platform	Jenis Konten	Estimasi Penghasilan Bulanan
TikTok	Hiburan, Edukasi Lokal, Promosi UMKM	Rp. 1-5 Juta
Instagram	Fashion, Kuliner, Konten Lifestyle	Rp. 2-6 Juta
Shopee Afiliate	Ulasan produk local, skincare, alat rumah tangga, dll	Tergantung traffic (Rp. 5-4 Juta)

Sumber: Komunitas Digital Lokal 2023, Dinas Kominfo Madiun 2024,

Shopee Affiliate Network Report 2023

Berdasarkan data yang telah dipaparkan, wilayah seperti Kota Madiun memiliki potensi strategis sebagai ruang kajian sosial yang representatif untuk mengeksplorasi fenomena kerja digital masa kini, khususnya pada jenis profesi yang menekankan fleksibilitas dan kemandirian seperti konten kreator dan afiliator. Karakteristik demografis dan pertumbuhan ekonomi digital di daerah ini membuka peluang besar untuk memahami lebih dalam perilaku kerja generasi muda yang aktif dalam ekosistem digital. Meskipun demikian, hingga saat ini belum ditemukan kajian empiris yang secara komprehensif menganalisis aspek psikologis kerja, tingkat beban kerja, serta kecenderungan terjadinya *quiet quitting* di kalangan pelaku profesi digital di wilayah tersebut. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang penting untuk diisi guna mendapatkan pemahaman yang lebih utuh mengenai dinamika kerja kontemporer dalam konteks lokal yang semakin relevan dengan arah perkembangan ekonomi digital nasional.

Konsep *workload* dalam konteks kerja digital mengalami perluasan makna. Tidak lagi sekadar menyangkut jumlah tugas fisik, *workload* pada

profesi konten kreator dan afiliator mencakup beban mental, emosional, dan sosial yang diakibatkan oleh tekanan algoritmik dan ekspektasi publik (Fiqih Maria et al., 2022). Menurut & Judge (2024), *workload* adalah persepsi individu terhadap jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, namun dalam pekerjaan digital, waktu kerja menjadi kabur karena tidak adanya jam kerja formal dan tekanan untuk “selalu online” (Suhendar et al., 2023). Tekanan kerja bagi konten kreator sering datang dari ritme algoritma, target impresi, dan kebutuhan untuk terus memproduksi konten yang menarik. Jika tidak memenuhi standar ini, engagement menurun drastis, yang langsung berdampak pada penghasilan dan visibilitas (Nguyen & Vu, 2025). Bagi afiliator, *workload* muncul dalam bentuk konsistensi promosi, menjaga personal branding, dan kemampuan menganalisis tren pembelian. Kondisi ini menimbulkan kelelahan digital (*digital fatigue*), stres kerja laten, dan bahkan kecemasan sosial (Kurniawan & Yulianto, 2024).

Workload yang bersifat ambigu dan tak terukur dalam profesi ini membuat Gen Z lebih rentan mengalami kehilangan motivasi kerja, terutama ketika ekspektasi kerja tidak sebanding dengan hasil yang (M. Saraiva & Nogueiro, 2025). Dalam profesi kreator dan afiliator, keberhasilan tidak hanya diukur dari usaha, tetapi juga dari seberapa efektif seseorang menavigasi algoritma dan tren yang sering kali berada di luar kendali individu. Hal ini menyebabkan beban kerja menjadi stresor utama yang dapat memicu burnout atau bahkan menarik diri dari keterlibatan kerja

(*quiet quitting*). Studi (Nguyen & Vu, 2025) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi secara signifikan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, terutama ketika tidak dimediasi oleh motivasi kerja yang kuat. Walaupun studi ini dilakukan pada pekerja formal, prinsip yang sama dapat diaplikasikan pada pekerjaan informal digital, karena keduanya beroperasi dalam ekosistem target dan tekanan performatif. Oleh karena itu, pemahaman terhadap bentuk dan dampak *workload* dalam konteks kerja Gen Z digital sangat penting untuk mengidentifikasi pola kerja tidak sehat yang berujung pada *disengagement*.

Dalam beberapa tahun terakhir, dunia kerja global dihadapkan pada fenomena baru yang dikenal sebagai *quiet quitting*, yaitu perilaku di mana individu tetap melakukan pekerjaan sesuai kewajiban minimum tanpa antusiasme, komitmen emosional, atau inisiatif tambahan (M. Saraiva & Nogueiro, 2025). Istilah ini menjadi populer pasca pandemi, ketika batas antara kehidupan pribadi dan profesional semakin kabur akibat digitalisasi dan sistem kerja fleksibel. *Quiet quitting* bukan berarti berhenti bekerja, melainkan bentuk penarikan diri dari ekspektasi kerja yang dianggap tidak sepadan dengan imbalan, baik secara finansial maupun psikologis (Gallup, 2022; McKinsey, 2025). Menurut laporan Gallup tahun 2022, lebih dari 50% karyawan global saat ini tergolong *disengaged* secara emosional terhadap pekerjaan mereka, dan proporsi ini lebih tinggi di kalangan pekerja muda, khususnya Generasi Z. McKinsey (2024) juga melaporkan bahwa Gen Z adalah kelompok paling rentan terhadap fenomena ini karena mereka

memiliki standar kesejahteraan kerja yang lebih tinggi, serta lebih sensitif terhadap lingkungan kerja yang tidak memberikan makna personal. Studi Rouser menambahkan bahwa *quiet quitting* sering menjadi respon psikologis terhadap ketidakjelasan peran, beban kerja berlebihan, dan minimnya dukungan organisasi (Rouser, 2024).

Di Indonesia, tren ini mulai teridentifikasi melalui riset LinkedIn Talent Trends pada tahun 2023, yang menemukan bahwa sekitar 45% pekerja Gen Z menunjukkan kecenderungan untuk tidak melakukan pekerjaan lebih dari yang diminta. Sulthan (2024) menjelaskan bahwa *quiet quitting* pada karyawan muncul karena beberapa faktor, terutama ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Ini bisa berupa kurangnya apresiasi, beban kerja yang berlebihan, kurangnya keseimbangan kehidupan kerja, atau rasa kurang dihargai. Karyawan yang melakukan *quiet quitting* cenderung bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka tanpa inisiatif lebih, dan ini bisa menjadi cara mereka untuk melindungi diri dari burnout atau tekanan kerja yang berlebihan.

Konteks pekerjaan digital seperti konten kreator dan afiliator, fenomena ini tampak dari penurunan frekuensi unggahan, pengurangan kualitas konten, atau hilangnya interaksi kreator dengan audiens (Nguyen & Vu, 2025). Sebagai respon terhadap fenomena yang semakin meluas ini, banyak peneliti mulai menelusuri kaitan antara *quiet quitting* dengan variabel-variabel lain seperti *workload* dan motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor psikologis paling penting dalam menentukan keterlibatan, produktivitas, dan ketahanan individu terhadap tekanan kerja. Dalam konteks psikologi organisasi, motivasi didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja individu (Robbins & Judge, 2024). Motivasi dapat bersifat intrinsik, seperti kepuasan diri, makna kerja, dan pertumbuhan pribadi, atau ekstrinsik, seperti gaji, bonus, pengakuan sosial, dan status (Deci & Ryan, 2000). Keseimbangan antara kedua bentuk motivasi ini sangat menentukan bagaimana individu menyikapi tekanan kerja.

Generasi Z memiliki kecenderungan lebih tinggi terhadap motivasi intrinsik dibanding generasi sebelumnya. Mereka tidak hanya bekerja untuk uang, tetapi juga untuk ekspresi diri, relevansi sosial, dan pencapaian personal (Nguyen & Dung, 2022). Dalam profesi kreator konten dan afiliator, motivasi intrinsik seringkali menjadi alasan utama memulai karier seperti menyalurkan hobi, berkarya, dan membangun komunitas. Namun, ketika tekanan kerja meningkat dan hasil tidak sebanding, motivasi intrinsik bisa menurun, menyebabkan frustrasi dan kecenderungan untuk menarik diri (Rouser, 2024). Sebaliknya, motivasi ekstrinsik dalam dunia konten digital sangat bergantung pada variabel-variabel eksternal seperti jumlah *views*, *likes*, komisi afiliasi, dan sponsor. Ketika pencapaian ini menurun karena perubahan algoritma atau ketatnya persaingan, pekerja digital sering merasa usahanya sia-sia, sehingga motivasi melemah drastis (Abbasi et al.,

2024). Penurunan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik ini secara langsung berkaitan dengan meningkatnya kemungkinan *quiet quitting*, terutama ketika *workload* tinggi dan tidak diimbangi dengan kepuasan personal maupun pengakuan sosial (Fiqih Maria et al., 2022).

Banyak studi telah menegaskan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam menahan efek negatif dari stres dan beban kerja tinggi. Robbins & Judge (2024) menyatakan bahwa motivasi bertindak sebagai penyangga psikologis yang memungkinkan individu tetap produktif walau dalam tekanan. Studi Maria et al. (2022) memperkuat hal ini, menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan negatif antara beban kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam konteks pekerjaan digital informal seperti konten kreator dan afiliator Gen Z, motivasi kerja tidak hanya menjadi variabel psikologis, melainkan juga faktor protektif terhadap risiko *disengagement* dan *burnout*. Dalam berbagai model psikologi kerja, motivasi tidak hanya berperan sebagai faktor langsung terhadap kinerja, tetapi juga sebagai mediator penting antara stresor kerja (seperti beban kerja) dan konsekuensi psikologis atau perilaku, seperti *burnout* dan *disengagement* (Fiqih Maria et al., 2022). Ketika *workload* meningkat, individu dengan motivasi tinggi akan lebih mampu bertahan dan tetap menunjukkan keterlibatan kerja. Sebaliknya, ketika motivasi rendah, beban kerja cenderung mengarah pada perilaku pasif seperti *quiet quitting* (Hiltunen, 2023).

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardono (2020) menjelaskan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai. Ketika beban kerja terlalu tinggi, maka motivasi internal individu akan tertekan dan menurunkan kinerja secara keseluruhan, membuka ruang bagi munculnya perilaku disengagement seperti *quiet quitting*. Wijaya (2020) juga menjelaskan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja (Studi Pada PT Mayora Indah). Saiful (2021) juga menjelaskan bahwa ada pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. Lioni (2021) juga menjelaskan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja anggota Tni-Ad Batalyon 641 Raider Provinsi Kalimantan Barat. Ramadhani (2023) juga menjelaskan ada pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan Plasa Telkom Group Maros. Prehastanti (2024) juga menjelaskan bahwa ada pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada Toko Mahkota Di Ngawi

Kota Madiun yang terletak di wilayah Jawa Timur bagian barat, merupakan kota berkembang yang tengah mengalami percepatan digitalisasi dan pertumbuhan sektor ekonomi kreatif. Meskipun bukan bagian dari kawasan metropolitan besar seperti Surabaya atau Yogyakarta, Madiun memiliki potensi signifikan dalam mengembangkan ekosistem kreatif digital berbasis komunitas dijelaskan dalam Dinas Kominfo Madiun tahun 2024. Dalam beberapa tahun terakhir, generasi muda di kota ini mulai

memanfaatkan platform digital seperti TikTok, Instagram, dan *Shopee Affiliate* untuk membangun personal branding, mempromosikan produk lokal, dan menciptakan konten yang mendatangkan penghasilan.

Pertumbuhan ini tidak terlepas dari kemajuan infrastruktur internet serta meningkatnya penetrasi smartphone dan sosial media di kalangan generasi Z di Madiun. Menurut data BPS dan laporan Dinas Kominfo setempat, lebih dari 80% warga usia 15–27 tahun di Madiun memiliki akses harian ke media sosial, dengan dominasi pada platform video pendek dan *e-commerce* berbasis afiliasi informasi di dapat pada publikasi Kominfo Madiun tahun 2024 dan *We Are Social* tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa Gen Z di Madiun bukan hanya konsumen digital, tetapi juga aktor aktif dalam ekonomi kreatif digital yang sedang tumbuh. Di balik pertumbuhan tersebut, terdapat tantangan struktural dan psikologis yang belum banyak dijelaskan secara ilmiah. Pekerjaan sebagai konten kreator dan afiliator sering kali dianggap tidak “serius” oleh masyarakat lokal, sehingga pelakunya mengalami tekanan sosial dari keluarga atau lingkungan. Di sisi lain, ketiadaan dukungan institusional seperti pelatihan, perlindungan hukum, dan jaminan kerja membuat mereka bekerja dalam sistem yang penuh ketidakpastian (Nagy, 2023). Tekanan sosial ini dapat berinteraksi dengan beban kerja digital dan memengaruhi motivasi serta keterlibatan kerja.

Di tengah dinamika tersebut, sangat minim kajian akademik yang menggali kondisi psikologis kerja Gen Z kreator digital di kota berkembang

seperti Madiun. Sebagian besar penelitian tentang *quiet quitting* dan *workload* masih berfokus pada sektor formal atau wilayah perkotaan besar (Saraiva & Nogueiro, 2025). Maka dari itu, penelitian ini menempati posisi strategis dalam memberikan pemahaman kontekstual mengenai bagaimana *workload*, motivasi kerja, dan perilaku *quiet quitting* muncul dalam pekerjaan digital informal di kota sekunder seperti Madiun suatu wilayah yang jarang dijadikan objek dalam literatur sumber daya manusia dan psikologi kerja digital. Profesi sebagai konten kreator dan afiliator digital di kalangan Gen Z Kota Madiun tidak luput dari gejala kelelahan kerja yang dikenal sebagai burnout. Meskipun pekerjaan ini tidak terikat jam kerja konvensional dan memberi kebebasan kreativitas, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa banyak pelakunya mengalami tekanan mental dan emosional yang signifikan (Suhendar et al., 2023).

Hal ini terjadi karena mereka berada dalam ekosistem kerja yang sangat kompetitif, serba cepat, dan selalu terhubung dengan publik secara real-time. Tidak adanya batasan waktu kerja, tuntutan konsistensi dalam memproduksi konten, dan perubahan algoritma yang sulit dikendalikan menjadi faktor pemicu utama dari kelelahan psikis (Nguyen & Vu, 2025). *Burnout* dalam profesi kreator lokal sering kali ditandai dengan penurunan energi psikologis, hilangnya motivasi untuk berkarya, dan munculnya perasaan tidak dihargai meskipun telah mengeluarkan banyak usaha. Kondisi ini sangat umum dijumpai pada kreator yang mengalami stagnasi

pertumbuhan audiens, penurunan *engagement*, atau gagal memperoleh pendapatan dari program afiliasi (Abbasi et al., 2024).

Dalam beberapa kasus, burnout ini juga muncul akibat interaksi negatif di media sosial seperti komentar buruk, *body shaming*, atau tekanan dari ekspektasi followers. Tidak sedikit konten kreator lokal yang akhirnya memilih hiatus atau bahkan menghapus akun sebagai bentuk pelarian dari tekanan kerja yang tidak terlihat secara formal namun sangat terasa secara emosional (Nagy, 2023). Selain burnout, gejala *overload* atau beban kerja berlebih juga menjadi permasalahan serius yang belum banyak ditangani secara sistematis di lingkungan kerja digital informal. *Overload* ini bukan hanya berasal dari volume kerja, tetapi juga dari kompleksitas tugas yang harus ditangani sendiri oleh individu. Konten kreator harus menjadi sekaligus produser, editor, penulis naskah, hingga pemasar bagi dirinya sendiri. *Affiliator* dituntut untuk tidak hanya paham produk, tapi juga algoritma, teknik SEO, dan pola perilaku konsumen daring (Suhendar et al., 2023). Kondisi ini menimbulkan multi-role fatigue yang melelahkan secara kognitif dan emosional, khususnya bagi Gen Z yang masih dalam tahap membangun identitas kerja.

Ketika *burnout* dan *overload* ini tidak ditangani dengan dukungan yang memadai, muncullah gejala disengagement atau penarikan diri dari pekerjaan. Disengagement dalam konteks kreator lokal dapat dilihat dari penurunan kualitas dan kuantitas konten, hilangnya interaksi dengan audiens, serta munculnya narasi “lelah berkonten” atau “tidak tahu mau

ngapain lagi”. Fenomena ini seringkali disalahpahami sebagai kemalasan atau inkonsistensi, padahal merupakan sinyal serius dari kelelahan mental dan krisis motivasi (Maria et al., 2022). Jika disengagement ini berlangsung terus-menerus, maka akan berkembang menjadi bentuk *quiet quitting* yang lebih permanen di mana pekerja secara sadar memilih bertahan di pekerjaan tetapi tanpa keterlibatan emosional ataupun ambisi untuk berkembang.

Dalam konteks lokal seperti Kota Madiun, gejala-gejala ini sering muncul dalam komunitas digital informal. Namun sayangnya, belum ada mekanisme dukungan psikososial, pelatihan manajemen stres, atau struktur komunitas yang bisa menjadi sistem pengaman bagi para kreator muda. Hal ini menunjukkan pentingnya penelitian ini untuk mengangkat realitas yang selama ini tersembunyi dari permukaan media sosial: bahwa di balik layar konten kreatif, terdapat lapisan kelelahan dan disengagement yang kompleks dan memerlukan perhatian ilmiah serta kebijakan strategis. Dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan psikologi kerja kontemporer, perhatian terhadap variabel-variabel seperti *workload*, motivasi kerja, dan *quiet quitting* telah semakin meningkat. Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa *workload* yang tinggi berpengaruh negatif terhadap motivasi dan keterlibatan kerja, terutama ketika tidak ditopang oleh sistem kerja yang sehat atau penghargaan yang proporsional (Kurniawan & Yulianto, 2024).

Penelitian-penelitian tersebut umumnya dilakukan di lingkungan kerja formal seperti korporasi, BUMN, institusi pendidikan, dan perusahaan

rintisan digital, dengan subjek pekerja tetap atau profesional. Namun, kajian mendalam mengenai bagaimana hubungan antar variabel tersebut bekerja dalam konteks kerja informal digital, seperti konten kreator dan afiliator khususnya yang berasal dari kota non-metropolitan seperti Madiun masih sangat terbatas, bahkan nyaris belum tersentuh secara akademik. Kekosongan ini menjadi semakin mencolok ketika melihat karakteristik pekerjaan digital yang sangat berbeda dengan pekerjaan formal. Profesi seperti konten kreator dan afiliator tidak memiliki batas kerja yang jelas, struktur organisasi yang mendukung, ataupun jalur karier yang terdefinisi. Beban kerja bersifat dinamis dan seringkali tidak terukur secara objektif, karena sangat bergantung pada performa algoritma dan interaksi audiens (Nguyen & Vu, 2025).

Walaupun begitu, sebagian besar penelitian yang tersedia masih mengasumsikan struktur kerja konvensional sebagai dasar analisis, sehingga generalisasi temuan menjadi terbatas ketika diterapkan pada profesi digital. Hal ini menimbulkan celah teoritik dan metodologis yang perlu diisi agar pemahaman kita terhadap motivasi kerja dan perilaku disengagement dapat mencakup konteks kerja kontemporer yang lebih luas. Studi mengenai *quiet quitting* juga masih berada dalam tahap awal perkembangan sebagai konsep ilmiah. Sebagian besar kajian mengenai *quiet quitting* berfokus pada sektor formal di negara maju, atau menggunakan pendekatan deskriptif tanpa menjelaskan hubungan kausal dengan variabel psikologis seperti *workload* dan motivasi (Hiltunen, 2023).

Kecenderungan bahwa *quiet quitting* masih dianggap sebagai wacana populer di media sosial, bukan sebagai fenomena kerja yang layak dianalisis secara akademik. Padahal, bagi pekerja digital muda seperti Gen Z kreator di Madiun *quiet quitting* bukan sekadar “malas bekerja”, melainkan bentuk coping terhadap tekanan kerja tanpa sistem dukungan. Ketiadaan pendekatan ilmiah yang menyentuh wilayah ini menandakan gap konseptual yang signifikan dalam literatur psikologi kerja digital. Lebih dari itu belum ada studi sebelumnya yang secara simultan mengkaji tiga variabel *workload*, motivasi kerja (sebagai mediator), dan *quiet quitting* dalam satu model penelitian utuh di kalangan Gen Z kreator digital. Studi-studi sebelumnya cenderung hanya menghubungkan dua variabel secara langsung, atau memisahkan kajian motivasi kerja dengan fenomena disengagement. Oleh karena itu, penelitian ini menempati posisi strategis dalam mengisi gap empiris dan teoretis dengan merancang model mediasi yang relevan secara metodologis, kontekstual, dan sosiologis.

Pertumbuhan sektor ekonomi kreatif di Indonesia dalam satu dekade terakhir telah membawa dampak besar terhadap struktur ketenagakerjaan, khususnya bagi generasi muda. Menurut data Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif tahun 2023, kontribusi ekonomi kreatif terhadap PDB Indonesia mencapai lebih dari 7,8%, dengan sektor digital sebagai salah satu penggerak utama. Di balik angka tersebut, terdapat jutaan pelaku usaha individu, termasuk konten kreator, afiliator, desainer, dan *freelance* kreatif yang beroperasi secara independen. Generasi Z merupakan kelompok

paling dominan dalam sektor ini, karena mereka memiliki kecakapan teknologi, orientasi ekspresi diri, dan keberanian untuk mengambil risiko karier non-konvensional (Twenge, 2017). Dalam konteks ini, memahami aspek psikologis yang memengaruhi kinerja mereka menjadi semakin penting.

Meskipun ekonomi kreatif tumbuh pesat, dukungan riset ilmiah terhadap dimensi psikososial pelaku kerja digital masih tertinggal jauh dibanding sektor formal. Sebagian besar kebijakan dan intervensi publik masih bertumpu pada peningkatan keterampilan teknis dan aspek kewirausahaan, namun melupakan bahwa pelaku ekonomi kreatif juga adalah manusia yang memiliki kebutuhan psikologis seperti motivasi, makna kerja, dan keseimbangan hidup (Rouser, 2024). Ketika tekanan kerja tinggi tidak disertai dukungan psikologis yang memadai, maka risiko disengagement, burnout, hingga perilaku *quiet quitting* menjadi semakin nyata, apalagi dalam pekerjaan yang sangat bergantung pada eksistensi publik seperti konten kreator dan afiliator (Abbasi et al., 2024).

Penelitian ini menjadi sangat dibutuhkan karena mampu mengisi kekosongan literatur dan memberikan pemahaman praktis tentang hubungan antara beban kerja, motivasi kerja, dan kecenderungan *quiet quitting* di kalangan Gen Z pekerja digital. Di kota seperti Madiun, di mana komunitas kreator digital mulai tumbuh tanpa dukungan sistemik yang memadai, intervensi berbasis bukti ilmiah menjadi sangat krusial. Jika *quiet quitting* dibiarkan tanpa pemahaman yang tepat, maka produktivitas jangka

panjang sektor ini akan terancam, dan pelaku kreatif muda akan semakin rentan terhadap penarikan diri dari dunia kerja digital (Henke, 2023). Dengan memahami akar masalahnya, institusi pendidikan, pemerintah daerah, dan pelaku industri dapat merancang strategi dukungan yang lebih holistik.

Penelitian ini juga menjadi sumbangsih teoritis bagi pengembangan model kerja kontemporer. Dengan menguji peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara *workload* dan *quiet quitting*, studi ini dapat membuka jalan untuk pemodelan teoritis baru yang lebih sesuai dengan realitas kerja digital. Dalam banyak pendekatan lama, motivasi kerja sering kali dibahas secara terpisah dari tekanan kerja dan perilaku disengagement. Padahal, dalam praktiknya, ketiga variabel ini saling terhubung dalam satu siklus yang menentukan keberhasilan atau kegagalan individu dalam bertahan di dunia kerja yang serba cepat dan menuntut seperti sekarang (Fiqih Maria et al., 2022).

Dengan demikian penelitian ini bukan hanya penting secara lokal, tetapi juga relevan secara nasional bahkan global, karena memberikan pemahaman yang lebih kontekstual dan realistis tentang bagaimana Gen Z menghadapi tekanan kerja digital, serta strategi psikologis apa yang bisa memperkuat ketahanan mereka. Dalam jangka panjang, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan untuk perancangan kebijakan ketenagakerjaan digital yang tidak hanya produktif, tetapi juga manusiawi. Salah satu kontribusi utama dari penelitian ini adalah pada aspek

pengembangan teori, khususnya dalam bidang psikologi kerja dan perilaku organisasi kontemporer. Penelitian ini tidak hanya mengkaji hubungan langsung antara variabel-variabel klasik seperti *workload* dan *quiet quitting*, tetapi juga menempatkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh beban kerja terhadap tingkat keterlibatan atau keterputusan emosional pekerja. Model semacam ini memberikan pemahaman baru bahwa motivasi tidak hanya berfungsi sebagai pendorong utama performa, tetapi juga sebagai mekanisme adaptif yang bisa mencegah dampak negatif dari tekanan kerja yang tinggi (Maria et al., 2022).

Dalam banyak teori klasik, seperti *Expectancy Theory*, *Self-Determination Theory*, maupun *Maslow's Hierarchy of Needs*, motivasi diposisikan sebagai komponen internal yang dipengaruhi oleh ekspektasi, kebutuhan, dan lingkungan kerja. Namun, teori-teori tersebut umumnya dikembangkan dalam konteks kerja konvensional dan tidak sepenuhnya mencerminkan tantangan pekerjaan di era digital yang tanpa batas waktu, tanpa struktur organisasi tetap, dan dengan ekspektasi performa yang berubah-ubah secara algoritmik (Deci & Ryan, 2000). Oleh karena itu, model yang ditawarkan dalam penelitian ini di mana motivasi berperan sebagai pelindung psikologis terhadap risiko disengagement menjadi sangat relevan untuk memperbarui kerangka berpikir teori motivasi dalam konteks digital modern.

Implikasi teoritis lainnya terletak pada pengayaan literatur mengenai *quiet quitting*, yang hingga saat ini masih tergolong sebagai konsep baru dan

belum memiliki model konseptual yang mapan. Kebanyakan studi hanya menyoroiti *quiet quitting* sebagai gejala atau respons terhadap budaya kerja “*toxic*”, tanpa menghubungkannya secara sistematis dengan variabel psikologis lain yang berperan dalam proses munculnya disengagement tersebut (Nguyen & Vu, 2025). Penelitian ini menawarkan kerangka baru yang mengaitkan *quiet quitting* bukan hanya dengan kondisi kerja, tetapi juga dengan kondisi motivasional yang menjadi akar dari perilaku tersebut. Dengan demikian, penelitian ini dapat memperluas pemahaman ilmiah mengenai bagaimana dan mengapa individu muda, terutama Gen Z, memilih untuk terlibat secara minimum dalam pekerjaan mereka meskipun secara formal masih bertahan.

Penelitian ini juga mendorong reorientasi pendekatan teori organisasi terhadap pekerja informal digital, yang selama ini masih sering diposisikan di luar cakupan teoritik formal. Dengan menunjukkan bahwa Gen Z konten kreator dan afiliator juga mengalami pola psikologis kerja seperti burnout, loss of meaning, dan *quiet quitting* meskipun tidak berada dalam organisasi formal maka batas antara pekerja formal dan informal mulai kabur dari sisi psikologis. Hal ini membuka ruang untuk memperluas teori perilaku organisasi agar mencakup dinamika kerja berbasis platform, *freelance* digital, dan ekonomi gig (Suhendar et al., 2023).

Selain memiliki kontribusi teoritis yang signifikan, penelitian ini juga menawarkan implikasi praktis yang sangat relevan dan mendesak, khususnya bagi komunitas kreator dan afiliator digital dari kalangan Gen Z

di kota-kota non-metropolitan seperti Madiun. Seiring dengan meningkatnya ketergantungan ekonomi masyarakat pada sektor digital dan ekonomi kreatif, diperlukan pendekatan baru dalam mendukung keberlangsungan profesi berbasis platform yang sering kali tidak memiliki struktur perlindungan kerja seperti halnya sektor formal. Penelitian ini menyajikan temuan-temuan yang dapat dijadikan dasar dalam merancang program pendampingan psikologis, pelatihan pengelolaan beban kerja, serta strategi peningkatan motivasi yang kontekstual dan realistis.

Bagi para pembuat kebijakan, terutama pemerintah daerah dan instansi seperti Dinas Kominfo dan Dinas Ketenagakerjaan, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk merancang program dukungan terpadu bagi pelaku ekonomi digital. Dukungan tersebut dapat berupa pelatihan manajemen waktu kerja digital, penyediaan ruang komunitas kreatif yang kondusif, serta peluncuran program mentoring atau inkubasi digital yang tidak hanya menitikberatkan pada kemampuan teknis, tetapi juga memperhatikan dimensi psikologis pekerja muda (Suhendar et al., 2023). Dengan memahami bagaimana *workload* yang tinggi dan motivasi yang menurun bisa memicu disengagement atau *quiet quitting*, pemerintah dapat lebih proaktif dalam menyediakan sistem dukungan yang menyentuh kebutuhan Gen Z pekerja digital.

Penelitian ini dirancang dengan landasan konseptual yang kuat dan logis, yang mengaitkan tiga variabel utama: *workload*, motivasi kerja, dan *quiet quitting*. Justifikasi terhadap pemilihan variabel-variabel ini tidak

semata-mata didasarkan pada popularitas konsep atau tren fenomena, tetapi melalui pemikiran sistematis berdasarkan teori-teori psikologi kerja, temuan empiris terdahulu, serta observasi fenomena sosial di lapangan, khususnya di kalangan pekerja digital Gen Z. Hubungan antar variabel dibangun melalui kerangka berpikir deduktif dan empiris, yang memungkinkan penelitian ini tidak hanya menjawab pertanyaan akademik, tetapi juga memberikan solusi praktis terhadap persoalan disengagement di dunia kerja fleksibel (Maria et al., 2022).

Secara teoritis, *workload* atau beban kerja telah lama dikenal sebagai salah satu stresor utama dalam dunia kerja. *Workload* yang berlebihan, tidak terstruktur, atau tidak dikontrol dengan baik akan berdampak pada penurunan kesehatan mental, produktivitas, serta keterlibatan kerja seseorang. Dalam konteks digital, beban kerja bahkan lebih kompleks karena menyangkut tidak hanya jumlah tugas, tetapi juga tekanan algoritmik, ekspektasi audiens, serta kebutuhan untuk selalu hadir secara online dan relevan (Suhendar et al., 2023). Oleh karena itu, *workload* dalam pekerjaan kreatif digital bersifat abstrak dan melekat, menjadikannya variabel penting yang patut dianalisis dalam kaitannya dengan *outcome* psikologis seperti *quiet quitting*.

Sementara itu, motivasi kerja diposisikan sebagai variabel mediasi karena fungsinya yang sangat strategis dalam menjembatani tekanan kerja dan hasil kerja. Individu dengan motivasi yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung mampu bertahan dalam tekanan beban kerja dan tetap

menunjukkan perilaku kerja yang positif. Sebaliknya, ketika motivasi menurun, maka *workload* yang semula bisa ditoleransi menjadi sumber frustrasi, stres, dan penarikan diri emosional dari pekerjaan (Saraiva & Nogueiro, 2025). Dengan demikian, motivasi memiliki peran ganda: sebagai pelindung ketika tekanan datang, sekaligus sebagai indikator awal ketika gejala disengagement mulai muncul. Itulah mengapa motivasi dipilih sebagai variabel mediasi yang krusial dalam model ini.

Variabel ketiga, yaitu *quiet quitting*, dipahami bukan sebagai bentuk kemalasan atau pemberontakan pasif, melainkan sebagai bentuk disengagement modern yang terjadi secara psikologis. *quiet quitting* menunjukkan bahwa individu tidak lagi merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaannya, namun tetap bertahan karena kebutuhan ekonomi atau keterbatasan pilihan. Fenomena ini sangat relevan di kalangan Gen Z pekerja digital, yang seringkali tidak memiliki jalur karier yang terstruktur dan beroperasi dalam ekosistem kerja informal (Hiltunen, 2023). Dengan menjadikan *quiet quitting* sebagai variabel *outcome*, penelitian ini ingin mengukur secara tepat seberapa besar dampak motivasi dan *workload* dalam membentuk perilaku disengagement dalam pekerjaan konten digital.

Secara konseptual hubungan antar ketiga variabel ini memiliki alur logika yang runtut dan saling melengkapi. *Workload* yang tinggi menimbulkan tekanan psikologis; jika tidak ditopang oleh motivasi kerja yang kuat, maka tekanan tersebut berpotensi memicu *quiet quitting*. Namun, jika motivasi berada pada level yang cukup, maka tekanan dari *workload*

tidak akan langsung mengarah pada disengagement. Model ini sejalan dengan prinsip mediasi dalam metode kuantitatif, sekaligus menjawab kebutuhan akademik untuk memahami fenomena kerja digital melalui lensa psikologi kerja kontemporer (Abbasi et al., 2024). Dengan demikian, penelitian ini memiliki dasar logis yang kokoh dalam mengkaji hubungan *workload* motivasi *quiet quitting*, khususnya dalam konteks lokal yang sebelumnya belum banyak dijamah oleh penelitian ilmiah. Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran dirancang untuk memetakan bagaimana *workload* sebagai variabel independen berpengaruh terhadap *quiet quitting* sebagai variabel dependen, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan keduanya. Struktur ini tidak hanya mencerminkan hubungan statistik, tetapi juga merepresentasikan proses psikologis yang kerap dialami oleh generasi muda, khususnya Gen Z pekerja digital, dalam merespons tekanan kerja dan membentuk sikap terhadap pekerjaan mereka (Maria et al., 2022).

Logika dasar dari kerangka pemikiran ini dimulai dari pemahaman bahwa *workload* beban kerja yang tinggi, ambigu, dan tidak menentu merupakan sumber utama stres kerja, terutama dalam lingkungan kerja digital informal seperti konten kreator dan afiliator. *Workload* dalam konteks ini bukan hanya soal kuantitas tugas, tetapi juga melibatkan kompleksitas ekspektasi sosial media, tekanan untuk relevan, dan ketergantungan pada algoritma yang berubah-ubah (Sommerfield, 2024; Nagy, 2023). Beban kerja semacam ini dapat melelahkan secara emosional

dan mental, serta berpotensi menurunkan semangat dan keterlibatan kerja jika tidak diatasi dengan strategi psikologis yang tepat.

Motivasi kerja menjadi elemen kunci yang memediasi dampak dari *workload* terhadap *quiet quitting*. Jika seorang pekerja digital memiliki motivasi yang tinggi baik itu motivasi intrinsik seperti kepuasan berkarya dan pengembangan diri, maupun motivasi ekstrinsik seperti insentif finansial dan pengakuan sosial maka ia akan lebih mampu mengelola beban kerja dan tetap terlibat secara aktif dalam pekerjaannya (Saraiva & Nogueiro, 2025). Sebaliknya, ketika motivasi mulai melemah akibat tekanan yang berkepanjangan, maka beban kerja akan terasa lebih berat, dan dalam jangka panjang dapat menyebabkan penarikan diri secara emosional dari pekerjaan, yang dikenal sebagai *quiet quitting* (Abbasi et al., 2024). *Quiet quitting* dalam konteks penelitian ini tidak dipahami sebagai bentuk ketidaksiplinan, tetapi sebagai manifestasi disengagement psikologis di tengah situasi kerja yang tidak mendukung. Gen Z pekerja digital di Madiun, yang tidak berada dalam struktur kerja formal, cenderung tidak memiliki sistem dukungan, supervisi, atau insentif yang memadai.

Ketika motivasi mereka turun dan *workload* tetap tinggi, maka jalan yang paling memungkinkan bagi mereka adalah melakukan penarikan diri secara perlahan dari antusiasme kerja. Dalam konteks ini, *quiet quitting* menjadi indikator penting dari kondisi psikologis dan organisasional yang perlu dipahami lebih dalam (Hiltunen, 2023). Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini tidak muncul dalam ruang hampa. Ia berakar pada

perubahan besar dalam pola kerja akibat digitalisasi, ditambah dengan dinamika psikologis generasi muda yang mengutamakan fleksibilitas, otonomi, dan makna dalam bekerja (Heimann, 2024). Meskipun pekerjaan sebagai kreator digital memberi ruang kebebasan dan ekspresi, kenyataannya profesi ini juga menyimpan risiko besar berupa tekanan kerja yang tidak terlihat, seperti tuntutan konsistensi produksi konten, ketergantungan pada algoritma, dan ekspektasi eksistensi publik yang terus meningkat (Abbasi et al., 2024). Hal ini menyebabkan beban kerja tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga mental dan emosional.

Dalam konteks lokal, khususnya di Kota Madiun, fenomena ini memiliki karakteristik unik. Kota ini bukan pusat industri digital nasional, namun menunjukkan pertumbuhan komunitas kreator dan afiliator yang cukup signifikan. Mereka bekerja dalam ekosistem yang cenderung informal, tanpa sistem dukungan kelembagaan, dan masih menghadapi stigma sosial terhadap pekerjaan digital. Situasi ini menciptakan ruang yang subur bagi munculnya perilaku disengagement, burnout, dan pada akhirnya *quiet quitting*. Sayangnya, belum banyak kajian ilmiah yang menyoroti realitas ini secara mendalam, baik dari sisi teoritis maupun praktis (Kurniawan & Yulianto, 2024).

Berdasarkan uraian panjang yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga variabel utama yang saling berinteraksi secara signifikan: *workload*, motivasi kerja, dan *quiet quitting*. *Workload* yang tinggi dapat menjadi sumber tekanan jika tidak ditopang oleh motivasi

yang memadai. Di sisi lain, motivasi kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik memiliki potensi untuk mengurangi kecenderungan *quiet quitting*, namun juga bisa melemah akibat beban kerja yang tidak terkendali. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian empiris terhadap peran motivasi kerja sebagai mediator dalam hubungan antara *workload* dan *quiet quitting* pada konteks kerja digital informal di kalangan Gen Z Kota Madiun. Demikian setelah menyajikan latar belakang yang menyeluruh, menunjukkan gap literatur, menjelaskan kerangka pemikiran, dan menekankan urgensi sosial serta akademik dari isu yang diteliti, maka bagian selanjutnya akan menyajikan secara eksplisit. Rumusan tersebut akan menjadi dasar dalam menentukan arah penelitian, perumusan hipotesis, metode yang digunakan, serta analisis data yang akan dilakukan pada bab-bab selanjutnya.

Melihat tingginya relevansi isu tersebut di tengah dinamika dunia kerja digital saat ini, khususnya di kalangan Generasi Z di Kota Madiun, peneliti merasa perlu untuk menelaah lebih dalam hubungan antara beban kerja, motivasi kerja, dan kecenderungan *quiet quitting*. Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini diberi judul: "**Peran Motivasi Kerja Sebagai Mediasi terhadap *Workload* dan *Quiet Quitting* pada Konten Kreator dan Afiliator Gen Z Kota Madiun**".

B. Batasan Masalah

Penelitian yang dilakukan hanya akan membatasi pada pokok permasalahan agar penelitian terarah. Adapun Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Subjek penelitian merupakan individu dari kalangan Gen Z yang lahir tahun 1997-2012 yang bekerja sebagai konten creator dan afiliator digital di wilayah Kota Madiun, baik secara penuh waktu maupun paruh waktu.
2. Penelitian tidak mencakup pekerja kreatif di sektor formal seperti (desainer di perusahaan) atau konten creator dari luar Gen Z.
3. Variabel utama dalam penelitian ini dibatasi pada *workload*, motivasi kerja, dan *quiet quitting*.
4. *Quiet quitting* dimaknai sebagai perilaku disengagement psikologis, bukan tindakan resign atau pindah kerja.
5. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, bukan wawancara kualitatif atau studi etnografi komunitas.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, terdapat fenomena yang kompleks dan signifikan terkait beban kerja (*workload*), motivasi kerja, dan kecenderungan *quiet quitting* pada konten kreator dan afiliator dari kalangan Gen Z di Kota Madiun. Pekerjaan digital yang tampak fleksibel ternyata menyimpan tekanan yang tidak kasatmata dan berdampak pada keterlibatan kerja secara psikologis. Untuk memahami permasalahan ini secara terfokus, maka dirumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *workload* berpengaruh terhadap kecenderungan *quiet quitting* pada konten kreator dan afiliator Gen Z di Kota Madiun?

2. Apakah *workload* berpengaruh terhadap motivasi kerja pada konten kreator dan afiliator Gen Z di Kota Madiun?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *quiet quitting* pada konten kreator dan afiliator Gen Z di Kota Madiun?
4. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh *workload* terhadap *quiet quitting* pada konten kreator dan afiliator Gen Z di Kota Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *workload* terhadap *quiet quitting* pada konten kreator dan afiliator Gen Z di Kota Madiun.
2. Untuk mengetahui pengaruh *workload* terhadap motivasi kerja pada konten kreator dan afiliator Gen Z di Kota Madiun.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *quiet quitting* pada konten kreator dan afiliator Gen Z di Kota Madiun.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh *workload* terhadap *quiet quitting* pada konten kreator dan afiliator Gen Z di Kota Madiun.

E. Manfaat Peneletian

Setiap penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang psikologi kerja dan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait peran motivasi kerja sebagai mediator antara beban kerja dan perilaku disengagement atau *quiet quitting*. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan penguatan teoritis terhadap konsep-konsep motivasi kontemporer, serta memperluas pemahaman mengenai *quiet quitting* sebagai bagian dari dinamika perilaku kerja di era digital.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pemerintah daerah: Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam menyusun kebijakan dukungan terhadap komunitas kreatif digital, seperti pelatihan manajemen stres, program insentif, atau fasilitas komunitas.
- b. Bagi institusi pendidikan: Temuan ini dapat membantu merancang kurikulum berbasis kebutuhan kerja digital dan meningkatkan kesiapan mahasiswa menghadapi realitas kerja informal berbasis platform.
- c. Bagi komunitas kreator dan afiliator: Penelitian ini dapat menjadi sarana refleksi dan pemahaman terhadap dinamika motivasi dan risiko disengagement dalam pekerjaan mereka, sehingga mendorong pembentukan strategi kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan.