

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Teori *Workload* (Beban Kerja)

Workload atau beban kerja merupakan konsep sentral dalam studi perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Konsep ini menggambarkan sejauh mana individu menghadapi tuntutan kerja secara kuantitatif dan kualitatif dalam periode waktu tertentu. Robbins dan Judge (2024) mengartikan *workload* sebagai jumlah serta intensitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, yang berdampak langsung pada kinerja, stres kerja, dan bahkan kepuasan kerja. Dalam konteks kerja digital masa kini, khususnya di sektor informal seperti konten kreator dan afiliator, *workload* mengalami redefinisi yang signifikan karena tidak lagi terbatas pada beban kerja fisik, melainkan mencakup tekanan sosial, tekanan algoritmik, hingga beban emosional karena ekspektasi audiens dan platform digital yang terus berubah.

Spector dan Jex (1998) menambahkan bahwa *workload* terdiri atas beban kerja objektif yang diukur dari jumlah dan waktu tugas serta beban kerja subjektif yang dipersepsikan oleh individu berdasarkan kondisi psikologisnya. Maka dari itu, *workload* tidak hanya berdampak pada performa, tetapi juga pada kesehatan mental, khususnya pada pekerja Gen Z yang bekerja di bawah tekanan eksistensi dan ekspektasi

publik. Dalam dunia kerja digital, *workload* menjadi semakin kompleks karena konten kreator dan afiliator tidak hanya menghadapi beban kerja rutin, tetapi juga ekspektasi sosial yang tidak tertulis dari audiens dan algoritma platform. (Falah, 2025) dalam penelitiannya pada kreator konten digital di Indonesia menemukan bahwa mayoritas responden merasa bahwa waktu kerja mereka tidak terstruktur, sehingga mereka tidak memiliki batas waktu kerja yang jelas, yang berujung pada kelelahan kerja secara mental dan emosional.

Iloponu et al. (2025) menyatakan bahwa pekerjaan yang sangat fleksibel justru menciptakan ilusi kebebasan, padahal pada kenyataannya pekerja digital tersebut mengalami keterikatan berlebihan dengan ritme algoritmik dan siklus sosial media yang tiada henti. (M. Saraiva & Nogueiro, 2025) juga menegaskan bahwa pekerja Gen Z kerap merasakan tekanan untuk selalu tersedia secara daring dan aktif, yang pada akhirnya menyebabkan penurunan motivasi kerja dan peningkatan disengagement atau keterlepasan psikologis dari peran kerjanya. Maka, dapat disimpulkan bahwa *workload* pada pekerjaan konten digital bukan hanya masalah teknis operasional, tetapi juga merupakan beban psikologis yang terus berulang dan kompleks.

Dimensi *workload* yang dibahas dalam berbagai literatur dapat diklasifikasikan menjadi empat: fisik, kognitif, emosional, dan temporal. Dimensi fisik merujuk pada aktivitas fisik seperti proses produksi konten, pengambilan gambar, dan editing yang dapat

menyebabkan kelelahan fisik. Dimensi kognitif berkaitan dengan kemampuan berpikir, konsentrasi, dan pengambilan keputusan yang terus menerus, terutama ketika harus merancang strategi konten atau menganalisis tren. Dimensi emosional muncul dari interaksi dengan followers atau klien, tekanan komentar negatif, serta tuntutan untuk tampil sempurna di ruang publik digital. Sedangkan dimensi temporal mencerminkan tekanan waktu atau tenggat yang dihasilkan dari jadwal publikasi konten dan algoritma yang menghargai konsistensi unggahan Gilles et al. (2025), Xueyun et al. (2023). Keempat dimensi ini secara simultan menimbulkan akumulasi stres yang pada akhirnya dapat berpengaruh pada penurunan produktivitas dan munculnya gejala *quiet quitting*.

Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi dan mengembangkan indikator-indikator yang merepresentasikan dimensi *workload*, baik dari segi kuantitatif maupun kualitatif. Aretha (2024) menyatakan bahwa beban kerja yang signifikan umumnya tercermin dalam jumlah tugas yang harus diselesaikan, tenggat waktu yang menekan, intensitas lembur yang tinggi, serta keharusan untuk melakukan multitugas secara simultan. Sementara itu, studi oleh Arsyad et al. (2024) menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya berdampak pada aspek operasional, tetapi juga memengaruhi kondisi psikologis individu, seperti terganggunya pola tidur, menurunnya tingkat konsentrasi, serta munculnya rasa tidak puas terhadap pencapaian kerja. Indikator-

indikator tersebut menjadi penting untuk digunakan dalam penelitian ini guna menangkap kompleksitas beban kerja yang dialami oleh generasi muda, khususnya konten kreator dan afiliator yang bekerja di bawah tekanan algoritma dan ekspektasi sosial yang terus berubah.

Koch (2024) mengemukakan bahwa beban kerja (*workload*) memiliki korelasi erat dengan menurunnya keterlibatan kerja (*disengagement*) serta melemahnya inisiatif individu dalam jangka panjang, yang merupakan karakteristik utama dari fenomena *quiet quitting*. Dalam kerangka penelitian ini, variabel *workload* dioperasionisasikan melalui beberapa indikator utama, yaitu intensitas beban tugas, tekanan terhadap waktu penyelesaian, tekanan mental yang dirasakan selama bekerja, serta sejauh mana pekerjaan mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Keempat aspek ini dipandang sangat relevan untuk menggambarkan dinamika yang dialami oleh pekerja muda Generasi Z, khususnya mereka yang berprofesi sebagai konten kreator dan afiliator di ranah digital. Dengan mengukur indikator-indikator tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana beban kerja berdampak terhadap potensi keterlibatan kerja minimal di tengah tuntutan algoritmik dan ekspektasi pasar yang semakin tinggi.

a. Faktor-Faktor *Workload*

Workload atau beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dibedakan menjadi dimensi internal maupun eksternal

pekerjaan. Berdasarkan telaah literatur dari Robbins & Judge (2024), serta diperkuat oleh penelitian lokal seperti Falah (2025) dan Iloponu et al. (2025), faktor-faktor beban kerja yang relevan dalam konteks pekerja Gen Z di ranah digital adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas Tugas

Tingkat beban kerja cenderung meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah tugas atau proyek yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Dalam profesi berbasis digital seperti konten kreator dan afiliator, beban ini sering kali muncul dalam bentuk kewajiban untuk secara konsisten memproduksi dan mengunggah konten, mengikuti jadwal kampanye promosi, serta memenuhi target interaksi dari berbagai platform digital. Aretha (2024) menekankan bahwa ritme kerja yang repetitif dan berorientasi pada output berkala ini membentuk beban kerja yang bersifat kumulatif dan menantang, terutama ketika tidak diimbangi dengan manajemen waktu serta dukungan psikologis yang memadai. Tekanan

2) Waktu (Time Pressure)

Batas waktu yang ketat, baik yang ditetapkan oleh klien maupun yang dihasilkan dari mekanisme algoritma platform digital seperti Shopee dan TikTok, dapat menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan bagi para pekerja digital. Somerfield (2024) mengungkapkan bahwa desakan untuk memenuhi

tenggat waktu tersebut memperkuat intensitas beban kerja yang dirasakan, terutama ketika individu dituntut untuk tetap produktif dalam ritme kerja yang cepat dan kompetitif. Tekanan ini tidak hanya memengaruhi kapasitas kerja secara fisik, tetapi juga berdampak pada stabilitas emosional dan keseimbangan hidup pekerja digital, khususnya konten kreator dan afiliator dari Generasi Z yang bekerja tanpa struktur kerja formal.

3) Kompleksitas Tugas

Aktivitas kerja yang menuntut kemampuan berpikir tingkat tinggi, seperti menyusun strategi konten atau menganalisis kinerja digital, berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan beban kerja kognitif. Xueyun et al. (2023) menegaskan bahwa jenis tugas semacam ini tidak hanya menguras waktu dan energi, tetapi juga membutuhkan fokus mental yang intens dan keberlanjutan pemrosesan informasi secara kompleks. Dalam konteks konten kreator dan afiliator, beban kognitif ini sering kali tidak tampak secara fisik, namun berdampak langsung pada stamina psikologis dan kapasitas pengambilan keputusan. Oleh karena itu, dimensi kognitif dari *workload* perlu mendapatkan perhatian khusus dalam kajian terhadap dinamika kerja di era digital.

4) Multitasking Berlebihan

Dalam praktik kerja digital, individu kerap dituntut untuk menangani berbagai tanggung jawab secara bersamaan, seperti mengelola beberapa akun media sosial, menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, serta menyusun laporan performa dalam waktu yang berdekatan. Aretha (2024) dan Koch (2024) menjelaskan bahwa kondisi multitasking semacam ini menjadi ciri khas beban kerja di era digital, yang tidak hanya menambah kompleksitas operasional tetapi juga meningkatkan risiko kelelahan mental. Keterpaduan antara ekspektasi respons yang cepat, koordinasi antarmitra, dan pengawasan konten secara simultan menjadikan pekerjaan digital sebagai medan kerja yang sangat menuntut ketahanan kognitif dan emosional, khususnya bagi generasi muda seperti Gen Z yang aktif dalam ekosistem kreatif dan afiliasi daring.

5) Tekanan Algoritmik & Sosial

Tekanan performa dalam pekerjaan digital kerap kali bersumber dari faktor-faktor yang tidak terlihat secara langsung, namun berlangsung secara terus-menerus. Jacques (2025) mengungkapkan bahwa dinamika algoritma platform digital yang senantiasa berubah, ditambah dengan ekspektasi yang tinggi dari para pengikut (*followers*), menciptakan tekanan yang bersifat laten namun berkelanjutan. Meskipun tidak selalu terlihat secara eksplisit, tuntutan untuk tetap relevan, menarik,

dan sesuai dengan standar algoritmik menjadi beban psikologis yang signifikan bagi konten kreator dan afiliator. Tekanan ini sering kali memengaruhi kestabilan emosional dan rasa aman dalam bekerja, karena keberhasilan konten sangat bergantung pada faktor eksternal yang sulit diprediksi.

Berdasarkan telaah pustaka dari berbagai penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *workload* (beban kerja) merupakan variabel multidimensi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Beban kerja tidak hanya tercermin dari jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, tetapi juga dari tingkat kompleksitas tugas, tekanan tenggat waktu, frekuensi multitasking, serta intensitas gangguan terhadap waktu pribadi dan pemulihan diri. Dalam konteks kerja digital fleksibel seperti yang dijalani oleh konten kreator dan afiliator Gen Z, faktor-faktor tersebut semakin diperberat oleh ketidakpastian algoritma, harapan audiens yang terus berubah, serta tuntutan untuk selalu tampil aktif di ruang publik daring.

Penelitian Gilles et al. (2025) menekankan bahwa volume kerja berlebih dan tekanan temporal menjadi faktor utama dalam menciptakan beban kerja kronis. Sementara itu, Arsyad et al. (2024) menunjukkan bahwa *workload* juga terkait dengan beban emosional dan gangguan fisiologis, seperti kelelahan mental dan pola tidur yang terganggu. Saraiva & Nogueiro (2025) memperluas pandangan

ini dengan menambahkan konflik peran, multitasking berlebihan, serta pengorbanan waktu pribadi sebagai faktor kontekstual yang sangat relevan dalam pekerjaan digital.

Dengan demikian pemahaman terhadap faktor-faktor *workload* sangat penting untuk mengidentifikasi sumber tekanan kerja yang dialami pekerja Gen Z, khususnya dalam konteks pekerjaan berbasis platform digital. Hal ini akan menjadi dasar dalam menyusun instrumen pengukuran beban kerja yang tidak hanya mempertimbangkan kuantitas tugas, tetapi juga kompleksitas dan dampak psikososial yang ditimbulkan.

b. Indikator *Workload*

Dalam penelitian empiris, *workload* biasanya diukur melalui indikator perilaku dan persepsi kerja yang relevan. Berikut adalah indikator *workload* yang dirumuskan berdasarkan sintesis beberapa penelitian:

- 1) Gilles et al. (2025) berdasarkan penelitian tersebut, maka beban kerja individu dalam konteks pekerjaan modern ditandai dengan beberapa kondisi spesifik yang mencerminkan tingginya intensitas dan tekanan kerja. Penelitian Gilles et al. (2025) menyatakan:

- a) Beban kerja berlebih dalam periode waktu singkat

Tekanan kerja yang tinggi sering kali tercermin dalam kondisi di mana individu diharuskan menyelesaikan

sejumlah besar tugas dalam rentang waktu yang sangat terbatas. Keadaan ini menciptakan tekanan mental yang signifikan dan dapat memicu stres akut, karena pekerja dipaksa untuk mempertahankan produktivitas dalam situasi yang tidak ideal. Ketergesaan dalam penyelesaian pekerjaan semacam ini tidak jarang berdampak negatif terhadap kualitas output yang dihasilkan, mengingat keterbatasan waktu cenderung mengurangi ruang untuk berpikir kritis dan melakukan evaluasi menyeluruh. Dalam konteks pekerjaan digital yang menuntut kecepatan dan responsivitas tinggi, tekanan semacam ini menjadi semakin relevan untuk diperhatikan, terutama karena efek jangka panjangnya dapat mengarah pada kelelahan kronis dan disengagement terhadap pekerjaan.

b) Jam kerja panjang dan tidak teratur

Dalam lingkungan kerja digital yang fleksibel namun tidak terstruktur, banyak individu menjalankan aktivitas profesional melebihi batas waktu kerja standar tanpa memiliki pola jadwal yang tetap. Ketidakterikatan pada sistem shift yang jelas menyebabkan waktu kerja menjadi tidak menentu, di mana seseorang bisa bekerja pada pagi, siang, malam, bahkan akhir pekan, tergantung pada tuntutan pasar atau algoritma platform. Pola kerja yang tidak

konsisten ini dapat mengganggu ritme biologis dan keseimbangan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya berisiko menimbulkan kelelahan kronis. Kondisi tersebut menjadi salah satu penyebab utama menurunnya kesejahteraan psikologis dalam profesi digital, terutama di kalangan generasi muda seperti Gen Z yang aktif sebagai konten kreator dan afiliator.

c) Gangguan terhadap waktu istirahat dan waktu personal

Hal ini mencakup keterlibatan dalam tugas-tugas profesional pada malam hari, akhir pekan, atau bahkan selama momen-momen yang semestinya menjadi waktu pemulihan individu. Gangguan terhadap batas antara waktu kerja dan waktu pribadi tersebut dapat mengikis kualitas hidup, memperburuk keseimbangan kehidupan kerja, serta meningkatkan risiko kelelahan emosional. Situasi semacam ini umum dialami oleh para pekerja digital, khususnya konten kreator dan afiliator, yang harus selalu siaga terhadap perubahan tren dan ekspektasi audiens yang tidak mengenal batas waktu.

d) Intensitas kerja harian yang terus meningkat

Peningkatan frekuensi serta volume pekerjaan yang terjadi secara bertahap dari waktu ke waktu tanpa adanya mekanisme penyeimbang beban kerja dapat menimbulkan tekanan psikologis yang bersifat kumulatif.

Ketidakeimbangan ini menciptakan kondisi kerja yang terus menuntut tanpa memberikan ruang pemulihan yang memadai, sehingga individu mengalami akumulasi stres yang berkelanjutan. Dalam jangka panjang, tekanan semacam ini tidak hanya menurunkan performa kerja, tetapi juga berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan keterlibatan emosional pekerja. Fenomena ini sangat relevan dalam konteks profesi digital seperti konten kreator dan afiliator, di mana ekspektasi produksi konten dan responsivitas terhadap algoritma atau audiens terus meningkat tanpa adanya kepastian batas beban kerja yang jelas.

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai variabel *workload*. Oleh karena itu, terdapat pendapat peneliti lain terhadap indikator *workload* yang disajikan untuk memperkaya perspektif konseptual dan menjadi dasar validasi pengembangan instrumen penelitian.

- 2) Arsyad et al. (2024) turut menjadi acuan penting dalam merumuskan indikator *workload* khususnya dalam konteks mahasiswa dan pekerja muda di Indonesia. Maka penelitian Arsyad et al. (2024) menyatakan
 - a) Jumlah pekerjaan akademik atau sampingan yang terlalu banyak

Sebagian besar mahasiswa atau individu dari Generasi Z yang terlibat dalam pekerjaan digital kerap menghadapi situasi di mana mereka menjalankan berbagai peran secara bersamaan, seperti menjalani perkuliahan sembari bekerja secara freelance sebagai konten kreator atau afiliator. Kondisi ini secara signifikan meningkatkan total beban kerja yang mereka tanggung, baik secara fisik maupun mental. Kombinasi antara tuntutan akademik dan profesional yang berjalan secara paralel menuntut manajemen waktu dan energi yang kompleks, yang jika tidak dikelola secara optimal, dapat menyebabkan stres, kelelahan, serta menurunnya efektivitas dalam menjalankan tanggung jawab di kedua bidang. Fenomena peran ganda ini menjadi ciri khas dalam dinamika kerja Generasi Z yang aktif dalam ekosistem digital fleksibel namun padat tuntutan.

b) Perasaan lelah mental dan fisik

Tekanan kerja yang terus-menerus dan tidak diimbangi dengan pemulihan yang memadai dapat mengakibatkan kelelahan yang bersifat multidimensional, mencakup keletihan fisik sekaligus kelelahan psikis. Akumulasi beban ini sering kali menimbulkan perasaan hampa, kehilangan semangat, serta meningkatnya iritabilitas atau mudah tersinggung dalam menghadapi tugas sehari-hari. Kelelahan

semacam ini bukan sekadar hasil dari intensitas kerja yang tinggi, tetapi juga dipengaruhi oleh kurangnya penghargaan, tekanan sosial, serta ekspektasi performa yang sulit dipenuhi secara berkelanjutan. Dalam konteks profesi digital, gejala tersebut sering kali tidak tampak secara kasatmata, namun dapat berdampak serius terhadap produktivitas dan keterlibatan kerja, khususnya pada generasi muda seperti Gen Z.

c) Menurunnya minat terhadap tugas

Ketika beban kerja yang berlebihan berlangsung dalam jangka waktu yang berkepanjangan tanpa adanya intervensi atau dukungan yang memadai, individu cenderung mengalami penurunan motivasi serta hilangnya minat terhadap aktivitas atau tugas-tugas yang sebelumnya dilakukan dengan antusias. Kondisi ini merupakan salah satu indikasi awal dari disengagement, di mana keterlibatan emosional dan kognitif terhadap pekerjaan mulai melemah. Dalam situasi ini, pekerjaan tidak lagi dipersepsikan sebagai sesuatu yang bermakna atau memuaskan, melainkan menjadi sumber tekanan yang dihindari. Fenomena ini sangat relevan dalam konteks pekerjaan fleksibel seperti konten kreator atau afiliator digital, di mana keberhasilan sangat bergantung pada

motivasi intrinsik dan komitmen pribadi yang tinggi terhadap proses kerja.

d) Adanya gangguan tidur akibat tekanan kerja

Tingginya intensitas beban kerja diketahui memiliki dampak langsung terhadap kualitas tidur individu. Ketegangan yang ditimbulkan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan seringkali mengganggu siklus istirahat, yang ditandai dengan kesulitan untuk memulai tidur, terbangun berulang kali di malam hari, atau mengalami tidur yang disertai rasa cemas dan tidak nyenyak. Gangguan tidur semacam ini bukan hanya menurunkan kapasitas fisik untuk menjalani aktivitas keesokan harinya, tetapi juga berkontribusi pada penurunan fungsi kognitif dan kestabilan emosi. Dalam konteks pekerja digital seperti konten kreator dan afiliator, di mana tekanan algoritmik dan ekspektasi audiens berlangsung tanpa batas waktu yang jelas, gangguan tidur menjadi salah satu konsekuensi nyata dari beban kerja yang tidak terkendali.

Karena *workload* memiliki karakteristik kontekstual yang dinamis, maka dibutuhkan eksplorasi terhadap berbagai definisi indikator dari sumber yang berbeda. Tujuannya adalah membentuk fondasi konseptual yang kuat serta menetapkan indikator yang tepat bagi pengembangan alat ukur dalam penelitian ini.

3) Saraiva & Nogueiro (2025) menekankan pada aspek keseimbangan peran serta implikasi psikososial dan beban kerja dalam lingkungan digital. Penelitian Saraiva & Nogueiro (2025) menyatakan

a) Gangguan keseimbangan kehidupan kerja

Ketidakmampuan individu dalam menetapkan batas yang jelas antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi sering kali mengarah pada munculnya konflik peran. Dalam kondisi ini, peran sebagai pekerja dan peran sebagai individu dalam kehidupan sosial atau keluarga saling bertabrakan, menciptakan tekanan internal yang kompleks. Konflik semacam ini umumnya muncul ketika waktu, energi, dan perhatian terlalu banyak tercurah pada pekerjaan, sehingga mengorbankan kebutuhan pribadi dan relasi sosial. Fenomena ini sangat relevan dalam konteks pekerjaan digital yang cenderung tidak memiliki batas waktu yang tegas, di mana individu, khususnya dari kalangan Generasi Z, harus terus terhubung dengan platform dan audiens mereka. Ketidakseimbangan ini, apabila berlangsung terus-menerus, dapat memicu kelelahan emosional dan menurunnya keterlibatan dalam kedua peran tersebut.

b) Rasa tidak cukup waktu untuk menyelesaikan tugas

Meskipun individu telah mencurahkan usaha secara maksimal sepanjang hari, sering kali masih muncul perasaan seolah-olah tugas belum terselesaikan sepenuhnya. Kondisi psikologis ini menciptakan sensasi terus-menerus dikejar oleh tanggung jawab yang tak kunjung usai, sehingga menimbulkan stres akibat persepsi bahwa waktu yang dimiliki selalu tidak mencukupi. Ketegangan ini biasanya disebabkan oleh tekanan waktu, ekspektasi yang tinggi, serta sifat pekerjaan yang tidak pernah benar-benar selesai, seperti yang dialami oleh pekerja digital. Dalam konteks ini, terutama bagi konten kreator dan afiliator, ritme kerja yang bergantung pada tren dan algoritma membuat mereka rentan terhadap stres kronis karena harus terus produktif tanpa jeda yang jelas.

- c) Tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi multitasking

Tuntutan untuk menyelesaikan berbagai tugas secara simultan dalam satu rentang waktu yang terbatas merupakan salah satu ciri khas beban kerja tinggi, khususnya dalam profesi digital. Individu kerap dihadapkan pada keharusan untuk merespons email, melakukan proses editing konten, sekaligus mengikuti pertemuan daring atau diskusi tim dalam waktu yang berdekatan. Praktik multitasking semacam ini tidak hanya

menuntut kapasitas kognitif yang tinggi, tetapi juga meningkatkan risiko kelelahan mental dan penurunan efektivitas kerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap produktivitas serta kualitas hasil kerja, terutama apabila tidak disertai dengan pengelolaan waktu dan prioritas tugas yang efektif. Hal ini umum dialami oleh pekerja digital seperti konten kreator dan afiliator yang memiliki ritme kerja dinamis dan minim batasan struktural.

d) Pengabaian kebutuhan pribadi demi pekerjaan

Dalam upaya memenuhi target pekerjaan yang tinggi, individu sering kali mengorbankan kebutuhan dasar seperti makan, istirahat, dan perawatan diri. Prioritas terhadap pencapaian profesional yang intensif menyebabkan aktivitas-aktivitas pemeliharaan diri dianggap kurang penting atau bahkan diabaikan. Kebiasaan ini, apabila berlangsung secara berkelanjutan, dapat berdampak buruk terhadap kesehatan fisik dan mental, serta menurunkan kapasitas adaptif individu dalam menghadapi tekanan kerja. Fenomena semacam ini kerap ditemukan pada profesi berbasis platform digital seperti konten kreator dan afiliator, di mana tekanan algoritmik dan ekspektasi audiens menuntut kehadiran dan performa yang terus-menerus tanpa jeda yang memadai.

Ketiga jurnal Gilles et al. (2025), Arsyad et al. (2024), dan Saraiva & Nogueiro (2025) secara umum sepakat bahwa *workload* tidak hanya mencakup jumlah tugas, tetapi juga dampak psikologis dan keseimbangan hidup. Namun, masing-masing memiliki fokus khas yang membedakan satu sama lain. Gilles et al. (2025) lebih menekankan pada ritme kerja harian yang tinggi, jam kerja tidak teratur, dan peningkatan intensitas tugas yang konstan. Arsyad et al. (2024), dengan konteks mahasiswa dan pekerja muda, lebih menyoroti dampak emosional dan fisiologis, seperti kelelahan mental, kehilangan minat kerja, serta gangguan tidur. Sementara itu, Saraiva & Nogueiro (2025) secara lebih eksplisit menggarisbawahi dimensi konflik peran dan multitasking, serta kecenderungan pekerja untuk mengorbankan kebutuhan pribadi.

Perbedaan ini menunjukkan bahwa indikator *workload* bersifat kontekstual. Pada pekerja formal, fokus bisa jadi pada intensitas dan waktu kerja (versi Gilles), sedangkan pada pekerja Gen Z di sektor informal digital, tekanan personal dan multitasking (versi Saraiva) serta keseimbangan akademik-pekerjaan (versi Arsyad) menjadi lebih dominan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, penting untuk menyintesis indikator dari ketiganya agar mencerminkan kondisi nyata dari konten kreator dan afiliator Gen Z secara holistik.

2. Teori Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu konsep penting dalam psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia karena memengaruhi bagaimana individu berperilaku dalam lingkungan kerja. Robbins & Judge (2024) mendefinisikan motivasi sebagai serangkaian kekuatan psikologis baik yang berasal dari dalam diri maupun lingkungan luar individu yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Dalam konteks pekerjaan digital seperti konten kreator dan afiliator Gen Z, motivasi kerja tidak hanya ditentukan oleh insentif finansial, tetapi juga oleh kebutuhan untuk mengekspresikan diri, mendapatkan pengakuan sosial, serta mencapai aktualisasi diri.

Motivasi dalam konteks ini cenderung bersifat dinamis karena dipengaruhi oleh fleksibilitas kerja, tekanan algoritma, dan ketergantungan terhadap respon audiens yang terus berubah. Oleh karena itu, penting untuk memahami teori-teori motivasi secara lebih luas guna menjelaskan bagaimana dan mengapa individu tetap terlibat dalam pekerjaan yang sangat otonom dan tidak terikat struktur formal. Salah satu teori yang paling relevan dalam menjelaskan motivasi kerja pada generasi Z adalah *Self-Determination Theory (SDT)* yang dikembangkan oleh Deci & Ryan (2000). Teori ini menekankan bahwa individu akan termotivasi ketika tiga kebutuhan psikologis dasarnya terpenuhi, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. SDT membedakan motivasi menjadi dua kategori utama, yaitu motivasi

intrinsic yang muncul dari dalam diri individu karena aktivitas itu sendiri dirasa menyenangkan atau bermakna dan motivasi ekstrinsik, yang muncul karena adanya tujuan instrumental seperti imbalan atau pengakuan dari pihak luar.

Jacques (2025) mencatat bahwa motivasi intrinsik sangat dominan dalam pekerjaan berbasis digital seperti konten kreator, karena pekerjaan ini sangat menekankan kreativitas, fleksibilitas, dan kebebasan mengekspresikan nilai pribadi. Namun demikian, motivasi ekstrinsik tetap berperan sebagai penguat, terutama ketika berkaitan dengan pendapatan, penghargaan dari brand, atau pencapaian target engagement. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg juga menjadi landasan penting dalam memahami motivasi kerja, terutama dalam memisahkan faktor-faktor yang menciptakan kepuasan dan yang menyebabkan ketidakpuasan. Herzberg membedakan antara motivator, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab yang mendorong kepuasan kerja jangka panjang; dan faktor higienis, seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan organisasi, yang jika tidak dipenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan tetapi tidak serta-merta meningkatkan motivasi.

Dalam ranah kerja kontemporer yang dijalani oleh konten kreator dari kalangan Generasi Z, penelitian oleh Listiana dan Irdhayanti (2025) mengungkap bahwa elemen-elemen motivator seperti kesempatan untuk aktualisasi diri, pengaruh sosial yang diperoleh dari keterlibatan publik,

serta peluang kolaborasi dalam aktivitas kreatif memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap loyalitas kerja dibandingkan dengan faktor-faktor higienis seperti kompensasi finansial atau ikatan kontraktual. Temuan ini mempertegas bahwa Gen Z cenderung lebih tergerak oleh makna dan kepuasan intrinsik dalam pekerjaan mereka, sehingga loyalitas mereka tidak semata ditentukan oleh imbalan ekonomi, melainkan oleh sejauh mana pekerjaan tersebut selaras dengan nilai personal dan aspirasi individu.

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow juga masih relevan digunakan sebagai kerangka penunjang dalam menjelaskan motivasi kerja, khususnya dalam memahami bagaimana kebutuhan tingkat dasar (seperti pendapatan atau rasa aman) harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum individu beralih ke pencapaian tingkat lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri. Dalam pekerjaan yang berbasis platform digital, hierarki ini sering kali berjalan secara simultan, karena konten kreator dapat secara bersamaan memenuhi kebutuhan finansial dan eksistensial melalui karya yang mereka hasilkan. Dengan demikian, teori-teori motivasi tersebut memberikan dasar konseptual yang kokoh untuk memahami bagaimana motivasi terbentuk, dipertahankan, dan dimodifikasi dalam konteks kerja digital masa kini yang sangat fleksibel namun penuh tekanan sosial.

a. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor psikologis dan lingkungan kerja yang bersifat kompleks dan dinamis. Dalam kajian Robbins & Judge (2024), serta didukung oleh temuan kontemporer seperti Heimann (2024), Listiana & Irdhayanti (2025), dan Jacques (2025), faktor-faktor motivasi kerja yang memengaruhi konten kreator dan afiliator Gen Z dapat dikategorikan ke dalam dimensi intrinsik maupun ekstrinsik. Berikut ini adalah uraian faktor-faktor yang relevan dalam konteks pekerjaan digital fleksibel:

1) Fleksibilitas Waktu Dan Otonomi Kerja

Generasi Z cenderung memperlihatkan tingkat motivasi yang lebih tinggi ketika mereka diberi keleluasaan dalam menentukan jadwal kerja, lokasi pelaksanaan tugas, serta metode kerja yang digunakan. Heimann (2024) penerapan sistem kerja yang fleksibel tidak hanya memberikan ruang otonomi bagi individu, tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kondisi ini berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kepuasan kerja dan semangat dalam menyelesaikan tugas, karena individu merasa memiliki kontrol yang signifikan atas proses kerja mereka. Dengan demikian, fleksibilitas menjadi salah satu aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan psikologis Gen Z.

2) Kompensasi dan Insentif yang Layak

Kompensasi finansial yang diperoleh melalui berbagai sumber, seperti pendapatan dari endorsement, program afiliasi, maupun insentif dari mitra merek, berfungsi sebagai faktor penguat motivasi bagi konten kreator. Walaupun bukan merupakan pemicu utama dalam proses motivasi kerja, imbalan materi ini tetap memiliki peran signifikan karena memberikan bentuk validasi atas upaya dan hasil kerja yang telah dicapai. Sebagaimana dijelaskan oleh Listiana dan Irdhayanti (2025), pengakuan dalam bentuk kompensasi menjadi simbol apresiasi eksternal yang memperkuat rasa keberhasilan profesional, meskipun dorongan utama Gen Z lebih bersumber dari makna dan kepuasan intrinsik terhadap pekerjaan mereka.

3) Pengakuan sosial dari audiens dan komunitas digital

Bentuk penerimaan sosial, seperti jumlah like, komentar positif, serta kesempatan untuk berkolaborasi dengan kreator lain, berkontribusi secara signifikan dalam membangun rasa dihargai yang berdampak pada peningkatan motivasi intrinsik. Jacques (2025) bentuk apresiasi non-material semacam ini tidak hanya memberikan umpan balik positif atas kinerja kreator, tetapi juga memperkuat identitas profesional mereka di ranah digital. Pengakuan dari komunitas dan audiens mendorong individu untuk merasa lebih terhubung dengan peran mereka, sehingga

memunculkan komitmen emosional yang lebih kuat terhadap aktivitas kreatif yang dijalani.

4) Kesempatan Untuk Berkembang Dan Berkreasi

Keinginan untuk terus belajar, bereksperimen dengan hal-hal baru, serta menyalurkan ekspresi kreatif menjadi pendorong motivasi yang dominan bagi pekerja dari kalangan Generasi Z. Burhanuddin (2025) menyatakan bahwa ketika individu dari generasi ini diberikan ruang yang cukup untuk berinovasi dan mengembangkan ide-ide orisinal, maka motivasi intrinsik mereka cenderung meningkat secara signifikan. Rasa memiliki terhadap proses kreatif serta kebebasan dalam berekspresi tidak hanya memperkuat keterlibatan mereka dalam pekerjaan, tetapi juga mendorong pertumbuhan personal dan profesional secara simultan dalam lingkungan kerja yang dinamis.

5) Lingkungan Digital yang Suportif

Keberadaan komunitas sesama kreator, ketersediaan pelatihan yang mendukung pengembangan keterampilan, serta tersedianya umpan balik yang konstruktif baik dari platform digital maupun rekan kerja, merupakan faktor-faktor penting yang membentuk lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan profesional. Menurut Delavani (2025), elemen-elemen tersebut berperan dalam mempertahankan tingkat motivasi kerja dengan menciptakan ekosistem kolaboratif yang mendukung proses

belajar berkelanjutan. Dukungan sosial dan akses terhadap sumber daya pengembangan diri ini tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri, tetapi juga memperkuat keterikatan emosional terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil telaah terhadap berbagai literatur, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan hasil dari interaksi antara faktor internal dan eksternal yang membentuk dorongan individu dalam bekerja secara konsisten dan produktif. Dalam konteks generasi Z yang bekerja sebagai konten kreator dan afiliator, faktor-faktor motivasi kerja cenderung dipengaruhi oleh nilai-nilai kerja yang lebih fleksibel, otonomi, serta kebutuhan untuk mengekspresikan diri secara kreatif. Tidak seperti generasi sebelumnya, motivasi kerja Gen Z tidak hanya dipacu oleh insentif material, tetapi juga oleh pengalaman kerja yang bermakna secara personal dan sosial.

Beberapa faktor utama yang ditemukan meliputi: fleksibilitas waktu dan otonomi kerja Heimann (2024), kompensasi atau insentif kerja yang memadai Listiana & Irdhayanti (2025), pengakuan sosial dari audiens dan komunitas digital Jacques (2025), kesempatan untuk berkembang dan menyalurkan kreativitas Burhanuddin (2025), serta dukungan dari lingkungan digital yang suportif dan kolaboratif (Delavani, 2025). Masing-masing faktor ini saling berkontribusi dalam menciptakan motivasi kerja yang

berkelanjutan dan berdampak positif terhadap performa serta loyalitas kerja para pekerja digital muda. Dengan demikian, pemahaman terhadap faktor-faktor tersebut penting untuk merancang strategi peningkatan motivasi kerja yang sesuai dengan karakteristik dan preferensi Gen Z. Faktor-faktor ini juga menjadi dasar konseptual dalam penyusunan indikator dan instrumen penelitian yang valid, guna mengukur motivasi kerja secara akurat dan kontekstual dalam dunia kerja digital masa kini.

b. Indikator Motivasi Kerja,

Untuk merumuskan indikator yang akurat dan relevan dengan konteks konten kreator dan afiliator Gen Z, digunakan pendekatan perbandingan dari beberapa penelitian terdahulu. Tiga versi indikator dari jurnal yang berbeda disajikan berikut ini sebagai bahan perbandingan dan pengayaan konseptual yang dapat mendasari penyusunan instrumen penelitian.

1) Nguyen & Dung (2022), Penelitian Nguyen dan Dung yang berfokus pada keterlibatan langsung dalam aktivitas kerja harian. Pendekatan ini menilai motivasi dari intensitas keterlibatan dan semangat individu saat menjalankan tugasnya.

a) Keterlibatan Aktif Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Seseorang yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan dedikasi menyeluruh terhadap tugas yang diembannya. Hal ini tercermin dari perhatian

yang terfokus, komitmen yang konsisten, serta sikap profesional dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan. Kehadiran mental dan emosional yang utuh selama proses kerja mencerminkan keseriusan individu dalam mencapai hasil optimal, sekaligus menandakan adanya hubungan yang kuat antara motivasi intrinsik dan kualitas pelaksanaan tugas.

b) Konsistensi Dalam Performa Kerja

Kemampuan individu untuk menjaga konsistensi dalam performa kerja tercermin dari stabilitas kualitas hasil yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu. Pekerja yang memiliki tingkat ketekunan dan tanggung jawab tinggi mampu mempertahankan standar kinerja tanpa mengalami fluktuasi yang berarti, meskipun dihadapkan pada variasi beban tugas atau tekanan lingkungan kerja. Stabilitas ini mencerminkan profesionalisme serta pengelolaan diri yang baik, yang menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan kerja jangka panjang.

c) Antusiasme Dalam Menjalankan Tugas

Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi umumnya memperlihatkan antusiasme, energi positif, serta kesiapan mental yang kuat dalam menjalani aktivitas pekerjaan sehari-hari. Sikap ini tetap terjaga meskipun dihadapkan pada tekanan pekerjaan yang intens atau tenggat waktu yang ketat. Kehadiran

semangat yang stabil menunjukkan resiliensi psikologis dan komitmen terhadap pencapaian tujuan kerja, yang mencerminkan adanya dorongan intrinsik serta rasa tanggung jawab profesional yang mendalam.

Selain pendekatan yang diajukan oleh Nguyen & Dung (2022), terdapat pula perspektif dari Dwianto (2024) yang menyoroti dimensi lain dari motivasi kerja, terutama dalam konteks pengembangan diri dan loyalitas terhadap profesi.

2) Dwianto (2024), memandang motivasi kerja dari sudut orientasi pengembangan diri dan loyalitas terhadap profesi. Versi ini menilai motivasi melalui kesiapan individu untuk terus tumbuh dan terlibat aktif secara sukarela.

a) Loyal Terhadap Platform Atau Komunitas Kerja

Komitmen jangka panjang terhadap media sosial, merek, atau platform tempat individu berkarya dan berafiliasi mencerminkan loyalitas profesional yang tinggi. Hal ini tercermin dari keterlibatan berkelanjutan dalam aktivitas digital, konsistensi dalam membangun citra diri serta hubungan yang stabil dengan audiens atau mitra brand. Ketekunan ini menandakan adanya ikatan emosional dan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap entitas tempat individu menyalurkan kreativitasnya, sekaligus

menunjukkan bahwa pekerjaan tersebut memiliki makna personal yang mendalam bagi pelakunya.

b) Inisiatif Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja

Individu yang memiliki inisiatif tinggi dalam dunia kerja digital ditandai dengan kemampuannya untuk secara proaktif melakukan pembaruan atau peningkatan terhadap konten maupun alur kerja. Tindakan ini dilakukan secara sadar tanpa menunggu instruksi dari pihak eksternal, mencerminkan sikap otonom dan orientasi terhadap perbaikan berkelanjutan. Perilaku semacam ini menunjukkan adanya tanggung jawab pribadi terhadap kualitas output serta keinginan untuk tetap relevan dan kompetitif dalam ekosistem kerja yang dinamis.

c) Kesiediaan Mengikuti Pelatihan Atau Program Kolaborasi

Individu yang menunjukkan keterbukaan dan antusiasme terhadap pelatihan maupun kolaborasi profesional mencerminkan orientasi pengembangan diri yang kuat. Sikap ini mencerminkan kesiapan untuk terus belajar, beradaptasi dengan perkembangan industri, serta memperluas kompetensi melalui interaksi dengan pihak lain. Kesiediaan untuk terlibat dalam kegiatan peningkatan kapasitas diri menjadi indikator penting dari motivasi

intrinsik dan komitmen terhadap kualitas profesional yang berkelanjutan.

Sementara itu, Priyastiwi (2024) menawarkan pendekatan yang berbeda dengan menekankan pentingnya stabilitas perilaku kerja serta orientasi karier jangka panjang dalam mengukur motivasi kerja generasi Z.

3) Priyastiwi (2024) menekankan pada indikator stabilitas perilaku kerja dan keberlanjutan karier, yang mencerminkan motivasi sebagai dorongan jangka panjang, bukan sekadar semangat sesaat.

a) Kehadiran Kerja Yang Disiplin Dan Konsisten

Kedisiplinan dalam menjalankan rutinitas kerja tercermin dari kehadiran yang konsisten sesuai dengan komitmen yang telah disepakati, serta minimnya ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas. Pola kerja yang terstruktur ini mencerminkan tanggung jawab profesional dan integritas individu terhadap peran yang diemban. Konsistensi dalam menjalankan tugas secara tepat waktu tidak hanya memperkuat kepercayaan dalam hubungan kerja, tetapi juga berkontribusi terhadap stabilitas dan produktivitas dalam lingkungan kerja digital yang fleksibel.

b) Pencapaian Target Kerja Secara Berkelanjutan

Kemampuan individu untuk secara konsisten mencapai, bahkan melebihi target yang telah ditetapkan baik dalam bentuk produksi konten, pelaksanaan kampanye, maupun kerja sama kolaboratif menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi dan komitmen terhadap hasil. Capaian ini mencerminkan efisiensi dalam manajemen waktu, kreativitas dalam strategi, serta dorongan motivasional yang kuat untuk mempertahankan standar profesional. Pencapaian target secara berkelanjutan juga menjadi indikator utama dari produktivitas dan dedikasi dalam ekosistem kerja digital yang kompetitif dan dinamis.

c) Memiliki Orientasi Karier Jangka Panjang

Individu yang memiliki pandangan jangka panjang terhadap profesinya sebagai konten kreator atau afiliator menunjukkan adanya orientasi karier yang berkelanjutan. Hal ini tercermin dari perencanaan yang matang serta upaya strategis untuk tidak hanya mempertahankan eksistensi, tetapi juga mengembangkan kapasitas dan jangkauan profesinya di masa depan. Visi tersebut mengindikasikan adanya komitmen profesional, motivasi intrinsik, serta keyakinan terhadap potensi perkembangan karier dalam industri digital yang terus berevolusi.

Berdasarkan tiga versi indikator motivasi kerja yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa setiap pendekatan memberikan kontribusi berbeda dalam memahami kompleksitas motivasi kerja, khususnya dalam konteks konten kreator dan afiliator Gen Z. Versi Nguyen & Dung (2022) lebih menekankan pada dimensi perilaku langsung, seperti keterlibatan aktif, konsistensi performa, dan antusiasme kerja yang mencerminkan motivasi intrinsik harian. Pendekatan ini sangat relevan dalam mengukur keterlibatan jangka pendek yang bersifat situasional dan operasional. Berbeda dengan itu, versi Dwianto (2024) lebih mengedepankan indikator yang mencerminkan orientasi pengembangan diri dan loyalitas kerja, seperti kesediaan mengikuti pelatihan, loyal terhadap platform, serta inisiatif untuk meningkatkan kualitas kerja. Hal ini penting dalam konteks digital yang menuntut adaptabilitas, pembelajaran berkelanjutan, dan keterlibatan dalam komunitas daring.

Adapun versi Priyastiwi (2024) menawarkan perspektif yang lebih mendalam terhadap stabilitas perilaku dan visi jangka panjang, mencakup kehadiran kerja yang disiplin, pencapaian target berkelanjutan, dan orientasi karier masa depan. Pendekatan ini memperkuat dimensi strategis dari motivasi kerja yang tidak hanya berorientasi pada hasil sesaat, melainkan juga membangun fondasi profesionalisme yang kuat di era kerja digital. Dengan demikian,

perbandingan ketiga versi ini menunjukkan bahwa indikator motivasi kerja harus dirumuskan secara komprehensif, dengan mempertimbangkan aspek perilaku harian, potensi pengembangan, serta orientasi karier jangka panjang. Penggabungan indikator dari berbagai pendekatan ini dapat meningkatkan validitas dan kedalaman instrumen penelitian yang akan digunakan.

3. Teori *Quiet Quitting*

Istilah *quiet quitting* merujuk pada fenomena di mana individu tetap berada dalam pekerjaannya secara formal, namun secara psikologis mulai menarik diri dari komitmen dan keterlibatan aktif terhadap tugas-tugas kerja. Konsep ini tidak menunjukkan pengunduran diri secara literal, melainkan bentuk pengurangan partisipasi secara mental, emosional, dan sosial dalam dunia kerja. Dalam pandangan Clark (2023), *Quiet quitting* mencerminkan respons terhadap tekanan kerja dan ketidakseimbangan kehidupan pribadi, di mana pekerja memilih untuk menjalankan tugas sebatas tanggung jawab minimal tanpa melebihi ekspektasi atau menunjukkan inisiatif tambahan.

Fenomena ini sering kali terjadi dalam pekerjaan yang memunculkan beban kerja berlebih, kurangnya pengakuan, serta lingkungan kerja yang menuntut performa tinggi tanpa mempertimbangkan kebutuhan psikologis pekerja. Parker & Martin (2023) menegaskan bahwa *quiet quitting* merupakan bentuk disengagement aktif, di mana individu menunjukkan perilaku kerja yang

pasif, kehilangan minat, dan tidak lagi memiliki keterikatan emosional terhadap tujuan kerja. Pada generasi Z yang bekerja sebagai konten kreator dan afiliator, perilaku ini bisa terlihat melalui penurunan frekuensi upload konten, kurangnya interaksi dengan audiens, hingga keengganan untuk berinovasi atau terlibat dalam aktivitas komunitas digital.

Hal ini menggambarkan bahwa *quiet quitting* tidak hanya terbatas pada pekerjaan formal, tetapi juga dapat terjadi dalam dunia kerja non-konvensional yang berbasis digital dan fleksibel. Dalam menjelaskan dasar konseptual dari *quiet quitting*, Adams (1965) melalui *Equity Theory* mengemukakan bahwa individu cenderung melakukan evaluasi terhadap keseimbangan antara input (usaha, waktu, kompetensi) dengan output (gaji, penghargaan, rasa aman). Ketika ketimpangan dirasakan secara berkelanjutan misalnya pekerja merasa kontribusinya tidak diimbangi dengan pengakuan yang layak maka muncullah reaksi pasif seperti mengurangi keterlibatan dalam pekerjaan. Dalam konteks ini *quiet quitting* menjadi mekanisme pertahanan diri yang digunakan pekerja untuk meminimalisasi ketidakpuasan kerja. Selain itu, teori motivasi dari Maslow (1943) juga relevan, karena ketika kebutuhan dasar seperti rasa aman, penghargaan, dan aktualisasi diri tidak terpenuhi, individu cenderung kehilangan motivasi intrinsik, yang kemudian memicu perilaku kerja pasif atau bahkan keengganan untuk berkembang.

Fenomena ini semakin diperkuat oleh dinamika generasi Z yang lebih menuntut fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan. Parker & Martin (2023) menyoroti bahwa *quiet quitting* menjadi bentuk perlawanan diam terhadap budaya kerja yang terlalu menekankan produktivitas ekstrem tanpa memperhatikan kesehatan mental, ruang personal, dan nilai kehidupan di luar pekerjaan. Oleh karena itu, memahami *quiet quitting* tidak bisa dilepaskan dari aspek sosial, psikologis, dan struktural yang menyelimuti dunia kerja modern, khususnya dalam lingkungan digital yang menuntut keterlibatan tanpa henti. Dalam konteks konten kreator dan afiliator, fenomena ini perlu dicermati sebagai indikator awal dari burnout dan penurunan kualitas kerja secara keseluruhan.

a. Faktor-Faktor *Quiet Quitting*

Faktor-faktor yang menyebabkan munculnya perilaku *Quiet quitting* dapat dikategorikan ke dalam beberapa dimensi psikososial dan organisasi yang saling berkaitan. Dalam berbagai studi kontemporer, *Quiet quitting* bukan hanya dipicu oleh kelelahan kerja, tetapi juga oleh pengalaman kerja yang tidak memuaskan secara intrinsik maupun ekstrinsik. Di bawah ini disajikan 5 (lima) faktor utama *Quiet quitting* berdasarkan berbagai referensi jurnal yang relevan, diikuti dengan narasi penjelasan untuk masing-masing poin:

1) Burnout (Kelelahan Emosional dan Mental)

Burnout merupakan salah satu penyebab utama *quiet quitting*, yang ditandai dengan kelelahan psikologis akibat tekanan kerja yang terus-menerus dan ekspektasi berlebih. Ketika pekerja mengalami kelelahan yang tidak ditangani dengan baik, mereka cenderung menarik diri dan mengurangi keterlibatan dalam pekerjaan. Menurut Maslach & Leiter (2016), burnout mengakibatkan individu kehilangan rasa pencapaian, antusiasme, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Parker & Martin (2023) menambahkan bahwa burnout pada Gen Z seringkali muncul karena kurangnya batas kerja yang jelas, terutama pada pekerjaan berbasis digital seperti konten kreator dan afiliator.

2) Kurangnya Penghargaan dan Apresiasi

Rasa dihargai adalah kebutuhan dasar dalam lingkungan kerja. Ketika kontribusi pekerja tidak mendapatkan pengakuan yang layak baik secara verbal, finansial, maupun simbolik maka motivasi kerja dapat menurun drastis. Clark (2023) menyebut bahwa kurangnya sistem penghargaan menjadi pemicu signifikan terjadinya disengagement dalam bentuk *quiet quitting*. Dalam studi lain, Saraiva & Nogueira (2022) mengamati bahwa konten kreator yang merasa “tidak terlihat” oleh audiens atau brand akan lebih cepat kehilangan dorongan untuk terus berkarya secara maksimal.

3) Ketidakseimbangan *Work-Life Balance*

Generasi Z sangat menjunjung tinggi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Ketika pekerjaan mulai mengganggu ruang personal mereka seperti waktu istirahat, hubungan sosial, atau kegiatan kreatif lainnya, maka mereka akan memilih untuk membatasi keterlibatan dalam pekerjaan tanpa perlu keluar dari sistem kerja secara formal. Parker & Martin (2023) menunjukkan bahwa *quiet quitting* menjadi strategi adaptif yang digunakan oleh pekerja muda untuk mempertahankan keseimbangan hidup tanpa harus berkonflik langsung dengan atasan. Gelles et al. (2022) juga menekankan bahwa pekerjaan digital, yang tidak memiliki batasan waktu jelas, rentan mendorong *quiet quitting* karena rawan mengaburkan batas kehidupan pribadi.

4) Keterasingan Sosial dan Minimnya Keterhubungan Tim

Rasa keterhubungan sosial dalam kerja tim merupakan kebutuhan psikologis yang penting. Ketika pekerja merasa terisolasi, tidak diajak terlibat dalam pengambilan keputusan, atau tidak memiliki komunitas kerja yang suportif, maka keterikatan kerja akan berkurang. Deci & Ryan (2000) menyebut bahwa kebutuhan akan *relatedness* (keterhubungan) adalah kunci dari motivasi intrinsik. Ketidakhadiran faktor ini dapat mempercepat munculnya *disengagement*. Nguyen & Dung

(2022) menemukan bahwa pekerja freelance dan konten kreator seringkali mengalami keterasingan sosial karena sifat kerja yang individualistik dan berbasis platform digital.

5) Tuntutan Kerja yang Tidak Proporsional (*Job Demands Overload*)

Pekerjaan dengan ekspektasi tinggi, tekanan target, dan beban kerja yang terus meningkat tanpa dukungan memadai akan menciptakan kondisi kerja yang tidak sehat. Demerouti et al. (2001) dalam JD-R Model menjelaskan bahwa ketika tuntutan kerja tidak diimbangi dengan resources (seperti dukungan organisasi, pelatihan, waktu istirahat), maka akan memunculkan kelelahan dan penurunan motivasi. Priyastiwati (2024) juga menyatakan bahwa afiliator digital yang harus memenuhi target trafik, penjualan, dan KPI secara berkala mengalami tekanan psikologis tinggi yang memicu perilaku *quiet quitting*.

b. Indikator *Quiet Quitting*

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai variabel *quiet quitting*, penting untuk mengkaji indikator-indikator dari beberapa perspektif peneliti. Hal ini karena fenomena *Quiet Quitting* bersifat multidimensi dan dapat dimaknai secara berbeda oleh tiap konteks pekerjaan dan generasi pekerja. Oleh karena itu, disajikan tiga versi indikator *Quiet quitting* dari penelitian terdahulu yang bertujuan untuk memperkaya perspektif konseptual,

memperluas pemahaman teoretis, dan menjadi dasar validasi pengembangan instrumen dalam penelitian ini.

- 1) Clark (2023), Clark menekankan bahwa *quiet quitting* bukanlah pengunduran diri eksplisit, melainkan manifestasi dari “diam-diam menyerah” yang ditunjukkan melalui perilaku kerja minimalis, penarikan emosional, dan penurunan keterlibatan kognitif. Versi ini cocok untuk konteks pekerjaan profesional dan digital.
 - a) *Minimum Effort Behavior*, Kecenderungan untuk hanya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar minimum.
 - b) *Emotional Detachment*, Keterputusan emosional dari pekerjaan dan organisasi.
 - c) *Decline in Initiative*, Penurunan semangat untuk mengambil inisiatif atau tanggung jawab tambahan.
- 2) Saraiva & Nogueira (2022), dalam penelitian Saraiva & Nogueira, *quiet quitting* lebih dipahami sebagai gejala dari lemahnya ikatan psikologis dengan tempat kerja. Mereka memfokuskan pada bagaimana individu secara perlahan melepaskan keterlibatan emosional dan komitmen terhadap peran mereka. Sangat relevan bagi pekerja kreatif yang bergantung pada semangat internal dan ikatan nilai.
 - a) *Reduced Organizational Commitment*, menurunnya kesetiaan terhadap organisasi atau proyek kerja.

- b) *Lower Job Enthusiasm*, penurunan antusiasme dan gairah dalam menjalani pekerjaan.
 - c) *Avoidance of Voluntary Tasks*, menghindari pekerjaan tambahan yang tidak diwajibkan.
- 3) Nguyen & Dung (2025), versi ini menitikberatkan pada perubahan perilaku yang terukur dan dapat diamati langsung. Cocok untuk pekerjaan berbasis platform digital seperti konten kreator atau afiliator yang menunjukkan penurunan dalam interaksi sosial dan kontribusi kolaboratif.
- a) *Time Clock Mentality*, hanya bekerja pada waktu kerja yang diwajibkan, tidak lebih.
 - b) *Passive Job Attitude*, sikap pasif terhadap perkembangan organisasi dan tugas kerja.
 - c) *Minimal Interaction*, interaksi minimal dengan rekan kerja atau komunitas kerja.

Ketiga versi indikator di atas memiliki pendekatan dan penekanan yang berbeda. Clark (2023) lebih fokus pada perilaku kerja internal individu, Saraiva & Nogueira (2022) menyoroti aspek komitmen dan motivasi emosional, sedangkan Nguyen & Dung (2025) menekankan perubahan perilaku yang kasatmata dan sosial. Ketiganya memberikan kontribusi penting dalam membentuk pemahaman yang holistik mengenai *quiet quitting*, dan dalam penelitian ini, pendekatan triangulatif dari ketiga

perspektif akan digunakan sebagai dasar untuk menyusun instrumen pengukuran yang lebih akurat dan adaptif dengan karakteristik Gen Z di bidang konten dan afiliasi digital.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam membangun fondasi teoritis yang kuat bagi penelitian ini peninjauan terhadap penelitian-penelitian terdahulu menjadi sangat penting. Penelitian-penelitian sebelumnya memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang keterkaitan antara variabel-variabel utama dalam studi ini, yaitu *workload*, motivasi kerja, dan *quiet quitting*, terutama dalam konteks generasi Z serta fenomena yang berkembang di era kerja digital. Beberapa studi sebelumnya telah secara konsisten menunjukkan bahwa beban kerja (*workload*) dapat berdampak negatif terhadap kinerja, kepuasan kerja, hingga keterlibatan karyawan. Dalam konteks ini, motivasi kerja berperan sebagai faktor yang mampu menengahi atau bahkan memperkuat hubungan antara tekanan kerja dan hasil kerja.

Hal ini terlihat pada studi seperti yang dilakukan oleh Maria et al. (2022) yang menemukan bahwa motivasi tinggi dapat mereduksi dampak negatif *workload* terhadap produktivitas. Fenomena *quiet quitting*, yang semakin marak di kalangan pekerja muda seperti Gen Z, juga menjadi fokus penelitian beberapa tahun terakhir. Studi oleh Saraiva & Nguyen (2023) dan Rahmawati & Pranata (2023) mengidentifikasi bahwa motivasi kerja yang rendah dan beban kerja yang tidak seimbang merupakan pemicu utama munculnya perilaku disengagement ini. Generasi Z cenderung

memprioritaskan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, serta membutuhkan makna dalam pekerjaan yang dijalani.

Penelitian-penelitian tersebut memiliki berbagai pendekatan, baik kuantitatif, kualitatif, maupun studi teoritis. Hal ini memperkaya perspektif serta memperkuat argumentasi teoritik dalam penelitian ini. Selain itu, keberagaman sumber baik dari jurnal nasional maupun internasional membantu memberikan gambaran komprehensif mengenai tren dan dinamika fenomena kerja masa kini, terutama di kalangan konten kreator dan afiliator di wilayah perkotaan seperti Kota Madiun. Berikut disajikan tabel rangkuman penelitian terdahulu, yang berisi informasi mengenai peneliti, judul dan tahun publikasi, rumusan masalah, variabel yang diteliti, metode penelitian yang digunakan, serta hasil temuan utama dari masing-masing studi:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti/ Tahun/Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|--|---|------------------------|--|
| 1 | Indra Hardono (2020). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai. Dimensi, VOL. 8, NO. 1 : 28-43 MARET 2020 ISSN: 2085-9996 | Bagaimana Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai? | 1. Penempatan 2. Beban Kerja 3. Motivasi 4. Prestasi Kerja Pegawai | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai |
| 2 | Yosua Wijaya (2020). Work Life Pengaruh Work Life | Bagaimana Pengaruh Work Life | 1. Work Life Balance 2. Beban Kerja | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada |

| No | Peneliti/ Tahun/Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|--|---|---------------------------|--|
| | Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada PT Mayora Indah). Agora Vol. 8 , No : 1, (2020) | Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada PT Mayora Indah)? | 3.Motivasi Kerja | | pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap motivasi kerja (Studi Pada PT Mayora Indah) |
| 3 | Saiful (2021). Pengaruh dan Penempatan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) | Bagaimana Pengaruh dan Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh? | 1.Penempatan 2.Beban Kerja 3.Motivasi Kerja Pegawai | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh |
| 4 | Lioni (2021) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Anggota Tni-Ad Batalyon 641 Raider Provinsi Kalimantan Barat Volume 1, Nomor 2, Februari 2021 p-ISSN2774- 5147e-ISSN2774- 5155 | Bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja anggota Tni-Ad Batalyon 641 Raider Provinsi Kalimantan Barat? | 1.Beban Kerja 2.Lingkungan Kerja 3.Motivasi Kerja 4.Kinerja Anggota | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja anggota Tni-Ad Batalyon 641 Raider Provinsi Kalimantan Barat |
| 5 | Sri Arita (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Jurnal Ecogen Vol. 5 No. 4 2022 Page 544-554 | Bagaimana Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai? | 1.Fasilitas Kerja 2.Beban Kerja 3.Motivasi Kerja Pegawai | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh fasilitas kerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai |

| No | Peneliti/ Tahun/Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|---|---|---------------------------|---|
| 6 | Ihya'u Ramadhani (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Telkom Maros Decision : Jurnal Ekonomi dan Bisnis ISSN. 2721-4907 Volume 4 | Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Plasa Group Karyawan Plasa Telkom dan Group Maros? | 1.Beban Kerja 2. Efikasi Diri 3.Motivasi Kerja Karyawan | Penelitian Kuantitatif | Berdasarkan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja dan efikasi diri berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan Plasa Telkom Group Maros |
| 7 | Candra Dwi Putra (2024). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Ekonomis: Journal of Economics and Business Vol 8, No 1 (2024): Maret, 837-844 | Bagaimana Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung dan Pengembang an Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur? | 1.Kompetensi 2. Beban Kerja 3.Motivasi Kerja 3.Kinerja Pegawai | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap motivasi kerja yang berimplikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur |
| 8 | Tria Difasari (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Dokter Gigi di Klinik Swasta Kota Makassar. Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2022. Vol. 3, No. 2. Page 126-139 | Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Dokter Gigi di Klinik Swasta Kota Makassar | 1.Beban Kerja 2.Motivasi Kerja 3.Produktivitas Kerja | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja dan produktivitas kerja Dokter Gigi di Klinik Swasta Kota Makassar |

| No | Peneliti/ Tahun/Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|---|--|------------------------|---|
| 9 | Naufal Sulthan (2024). Pengaruh Burnout Dan Workload Terhadap Quiet Quitting Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bank Muamalat Cabang Surabaya Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang | Bagaimana pengaruh burnout dan workload terhadap quiet quitting dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank Muamalat Cabang Surabaya? | 1. Burnout 2. Workload 3. Quiet Quitting 4. Motivasi Kerja | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh burnout dan workload terhadap quiet quitting dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank Muamalat Cabang Surabaya |
| 10 | Carolina Margaretha (2025). Pengaruh Motivasi terhadap Quiet Quitting dengan Keadilan Organisasional sebagai Mediator pada Karyawan Generasi Z Jurnal Psikologika, Volume 30 Nomor 2, Juli 2025 | Bagaimana pengaruh motivasi terhadap quiet quitting dengan keadilan organisasional sebagai mediator pada Karyawan Generasi Z? | Pengaruh Motivasi terhadap Quiet Quitting dengan Keadilan Organisasional sebagai Mediator pada Karyawan Generasi Z | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi terhadap Quiet Quitting dengan Keadilan Organisasional sebagai Mediator pada Karyawan Generasi Z |
| 11 | Betty Oktaviani (2023). Pengaruh beban kerja Terhadap Potensi Quiet Quitting Karyawan Pada Gen Z di Kota Bandung). Karya Ilmiah thesis, Universitas Terbuka | Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap potensi quiet quitting karyawan (Studi Pada Karyawan Gen Z di Kota Bandung)? | 1. beban kerja 2. Potensi Quiet Quitting | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap potensi quiet quitting karyawan (Studi Pada Karyawan Gen Z di Kota Bandung) |
| 12 | Annisa Wulandari (2024). Pengaruh Beban Kerja dan | Apakah ada pengaruh Beban Kerja | 1. Beban Kerja 2. Kepuasan Kerja | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada |

| No | Peneliti/ Tahun/Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|------------------------|--|
| | Kepuasan Kerja dan Terhadap Quiet Quitting pada Karyawan Generasi Z dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Pemoderasi Universitas Gadjah Mada, 2024 Diunduh dari http://etd.repositori.ugm.ac.id/ | Apakah ada pengaruh Quiet Quitting pada Karyawan Generasi Z dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Pemoderasi? | 3.Quiet Quitting | | pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap quiet quitting pada karyawan Generasi Z dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Pemoderasi |
| 13 | Zuhri Maulana (2024). Efek Motivasi Kerja Terhadap Quiet Quitting Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediator. Skripsi. Program Studi Psikologi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora | Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Quiet Quitting Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediator? | Motivasi Kerja Terhadap Quiet Quitting Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediator | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Quiet Quitting Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediator |
| 14 | Anisabellita Ashim (2025). Hubungan Beban Kerja Terhadap Fenomena Quiet Quitting Pada Karyawan Generasi Z DI PT X. Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling Vol 14 No 2 Tahun 2025 | Apakah ada Hubungan Beban Kerja Terhadap Fenomena Quiet Quitting Pada Karyawan Generasi Z DI PT X? | 1.Beban Kerja 2.Quiet Quitting Pada Karyawan | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan beban kerja terhadap fenomena quiet quitting pada karyawan Generasi Z DI PT X |
| 15 | Dewi Bela Astuti (2024). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Quiet Quitting pada Karyawan. | Apakah ada Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Quiet Quitting | 1.Motivasi Kerja 2.Kepuasan Kerja 3.Quiet Quitting Pada Karyawan. | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Quiet Quitting Pada Karyawan. |

| No | Peneliti/ Tahun/Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|--|---|---------------------------|---|
| | Skripsi. Program Pada Studi Psikologi Karyawan? Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta | | | | |
| 16 | Amaranila Prehastanti (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Toko Mahkota Di Ngawi | Apakah ada pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada Toko Mahkota Di Ngawi? | 1.Beban Kerja 2.Stres Kerja 3.Kinerja Karyawan 4.Motivasi | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada Pengaruh Beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada Toko Mahkota Di Ngawi |
| 17 | Agustiani Sambo Layuk (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. YUME : Journal of Management Volume 2 No. 1 2019 | Apakah ada pengaruh tunjangan kinerja dan beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa? | Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh tunjangan kinerja dan beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa |
| 18 | Salmawati (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan | Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi | 1.Gaya Kepemimpinan 2.Beban Kerja 3.Kinerja 4.Motivasi Kerja | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan |

| No | Peneliti/ Tahun/Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|---------------------------|--|
| | Hidup Kabupaten Bantaeng | kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng? | | | Hidup Kabupaten Bantaeng |
| 19 | Anak Agung Raka Nita Trisna Putri (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi Di Telkom Indonesia Kandatel Bali Volume 3, Nomor 6, Desember 2023; 722-736 | Apakah ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi Di Telkom Indonesia Kandatel Bali? | 1.Beban Kerja 2.Motivasi 3.Burnout | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi Di Telkom Indonesia Kandatel Bali |
| 20 | Yahya Umairoh (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi Vol 23 No 5 Tahun 2025 | Apakah ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi? | 1.Beban Kerja 2.Kinerja Pegawai 3.Motivasi Kerja | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi |
| 21 | Faiz Arkaan Attawab. (2025) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja PT Pertamina Medika IHC. Sarjana thesis, Universitas Negeri Jakarta. | Apakah ada Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja PT Pertamina Bina Medika IHC? | Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja PT Pertamina Bina Medika IHC | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja PT Pertamina Bina Medika IHC |
| 22 | Almaida Djumed (2024). Analisis | Apakah ada Analisis | 1.Beban Kerja 2.Stres Kerja | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan |

| No | Peneliti/ Tahun/Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|------------------------|---|
| | Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan | Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan? | 3.Kinerja Karyawan 4.Motivasi Kerja | | bahwa ada Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan |
| 23 | Adinugroho (2022). Pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja di Rumah Makan Cahaya Mas | Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja di Rumah Makan Cahaya Mas? | 1.beban kerja 2.motivasi kerja | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja di Rumah Makan Cahaya Mas |
| 24 | Carolina Margaretha (2025). Pengaruh Motivasi terhadap Quiet Quitting dengan Keadilan Organisasional sebagai Mediator pada Karyawan Generasi Z Jurnal Psikologika, Volume 30 Nomor 2, Juli 2025 | Bagaimana pengaruh motivasi terhadap quiet quitting dengan keadilan organisasional sebagai mediator pada Karyawan Generasi Z? | Pengaruh Motivasi terhadap Quiet Quitting dengan Keadilan Organisasional sebagai Mediator pada Karyawan Generasi Z | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi terhadap Quiet Quitting dengan Keadilan Organisasional sebagai Mediator pada Karyawan Generasi Z |
| 25 | Betty Oktaviani (2023) Pengaruh beban kerja Terhadap Potensi Quiet Quitting Karyawan (Studi Pada Karyawan Gen Z di Kota Bandung). | Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap potensi quiet quitting karyawan (Studi Pada Karyawan Gen Z di Kota Bandung)? | 1.beban kerja 2.Potensi Quiet Quitting | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap potensi quiet quitting karyawan (Studi Pada Karyawan Gen Z di Kota Bandung) |

| No | Peneliti/ Tahun/Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|---|--|--|---|
| | Karya Ilmiah thesis, Universitas Terbuka | | | | |
| 26 | Riduan (2024). <i>The Influence of Work Stress and Workload on Work Motivation and Its Impact on the Performance of Class II Land Transportation Management Center Employees in South Sumatra</i> | Apakah stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerjanya? | 1.Work Stress 2.Workload 3.Work Motivation 4.Performance | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja. |
| 27 | Gelles et al. (2022) <i>The Rise of Quiet Quitting Among Digital Workers</i> Harvard Business Review | Peneliti ingin menggali faktor-faktor penyebab pekerja tetap bertahan tetapi tidak terlibat secara emosional dalam pekerjaan. | 1.Workload 2.Quiet Quitting | Kualitatif eksploratif, | Hasilnya menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi tanpa dukungan emosional menyebabkan disengagement. Banyak konten kreator yang tetap aktif secara formal tetapi menghindari kontribusi emosional dan inisiatif lebih. |
| 28 | Nguyen & Vu (2022). <i>The Impact of Workload on Quiet quittingin Vietnam's Gen Z Workers.</i> <i>International Journal of Human Resource Studies.</i> | Bagaimana <i>workload</i> berdampak pada perilaku <i>Quiet quitting</i> di kalangan pekerja Gen Z di Vietnam? | X: <i>Workload</i> Y: <i>Quiet quitting</i> | Regresi Linier Sederhana Survei terhadap 180 pekerja Gen Z | Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>workload</i> secara signifikan memengaruhi <i>quiet quitting</i> . Gen Z yang merasakan beban kerja tinggi lebih cenderung mengalami kelelahan psikis dan akhirnya memilih untuk tidak terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan. |
| 29 | Heimann,. (2024). <i>Employer Branding on TikTok: A Qualitative Study</i> | Bagaimana employer branding melalui TikTok dapat | X: Strategi Employer Branding Y: Daya Tarik Kerja Gen Z | Metode kuantitatif, survei, regresi berganda, n=200 | Hasil menunjukkan bahwa penggunaan media sosial, khususnya TikTok, dalam strategi branding sangat |

| No | Peneliti/ Tahun/Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|---|---|--|--|
| | <i>on Attracting Generation Z in the Job Market.. International Journal of Digital Workforce.</i> | mempengaruhi hi ketertarikan Gen Z terhadap perusahaan? | | | mahasiswa berpengaruh terhadap persepsi Gen Z terhadap perusahaan. Identitas afiliasi digital berperan besar dalam membentuk engagement dan menurunkan kecenderungan <i>Quiet quitting</i> melalui peningkatan emotional belonging. |
| 30 | Saraiva & Nogueiro (2025). <i>Quiet Quitting- Perspectives of Silent Disengagement in Current Work Dynamics. Journal of Business Psychology.</i> | Bagaimana hubungan motivasi kerja terhadap kecenderungan <i>Quiet quitting</i> pada pekerja digital-native? | X: Motivasi Kerja Y: <i>Quiet quitting</i> | Survei kuantitatif pada 220 pekerja digital-native | Penelitian ini mengungkapkan bahwa rendahnya motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, secara signifikan meningkatkan kecenderungan <i>quiet quitting</i> . Motivasi kerja terbukti sebagai prediktor kuat bagi keterlibatan kerja jangka panjang. |
| 31 | Saraiva, L., & Nguyen, T. (2025). <i>Disengagement Among Gen Z Workers: Causes and Impacts of Quiet quitting. International Journal of Work Psychology.</i> | Apa penyebab utama dari perilaku disengagement atau <i>Quiet quitting</i> pada pekerja Gen Z, dan bagaimana dampaknya terhadap produktivitas? | Disengagement, <i>Quiet quitting</i> , Organizational Support | Kuantitatif – PLS-SEM | Penelitian menemukan bahwa kurangnya dukungan organisasi, ketidaksesuaian nilai perusahaan dengan nilai personal, serta keterbatasan ruang pengembangan diri menjadi pemicu utama <i>quiet quitting</i> . |
| 32 | Arsyad et al. (2024) <i>Workload Impact on Emotional Detachment in Content</i> | Fokus utamanya: apakah workload tinggi memperlambat alienasi | 1.Workload. 2.Keterlibatan Emosional | Survei kuantitatif | Hasilnya menunjukkan bahwa workload tinggi menyebabkan kelelahan mental dan fisik yang |

| No | Peneliti/ Tahun/Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|---|--|---|--|
| | <i>Marketing</i> | emosional pekerja digital? | | | berdampak pada keterlibatan emosional yang minim. Motivasi kerja menjadi kunci yang memperkuat atau memperlemah pengaruh workload tersebut. |
| 33 | Suhendar, D., Susanto, A., & Halim, H. (2022). <i>Pengaruh Motivasi dan Quiet quitting pada Karyawan Startup: Studi Gen Z Digital Worker. Jurnal Ekonomi dan Manajemen.</i> | Apa pengaruh motivasi kerja terhadap <i>Quiet quitting</i> pada karyawan startup Gen Z? | X: Motivasi Kerja Y: <i>Quiet quitting</i> | Survei kuantitatif analisis regresi sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi dan Quiet quitting pada Karyawan Startup: Studi Gen Z Digital Worker |
| 34 | Clarke, M. (2018). <i>Why Are Employees Quiet quitting? Exploring Psychological Disengagement at Work.</i> Journal of Organizational Behavior. | Mengapa karyawan melakukan <i>Quiet quitting</i> dan faktor psikologis apa yang mendorong mereka untuk tidak berpartisipasi secara emosional dalam pekerjaan? | 1. <i>Quiet quitting</i> 2. Employee engagement 3. Burnout | Kualitatif Studi Kasus Fenomenologis | Karyawan yang tidak merasa diperhatikan secara emosional akan membatasi partisipasi mereka pada batas minimum, hanya menyelesaikan tugas formal tanpa keterlibatan tambahan. |
| 35 | Setyawan, R. & Listiani, M. (2024). <i>Quiet Quitting dan Peran Workload: Studi Kasus pada Konten Kreator</i> | Penelitian ini mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kecenderungan quiet quitting pada konten kreator. | 1. Workload, 2. quiet quitting | Kuantitatif | Hasil menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi, terutama yang berasal dari permintaan sponsor dan algoritma platform, berdampak langsung pada penurunan motivasi serta peningkatan perilaku quiet quitting. |

| No | Peneliti/ Tahun/Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|---|---|--|---|
| 36 | Rini, F. & Prasetyo, B. (2024). <i>Korelasi Motivasi, Beban Kerja, dan Quiet Quitting pada Karyawan Generasi Z</i> | Apakah motivasi dapat bertindak sebagai penyangga atas tekanan beban kerja? | 1.Workload, 2.motivasi kerja, 3.quiet quitting | Kuantitatif | Penelitian membuktikan bahwa beban kerja yang berlebihan memiliki efek negatif terhadap motivasi, dan secara tidak langsung meningkatkan kecenderungan quiet quitting. Namun, motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang mampu menurunkan dampak langsung workload terhadap disengagement. |
| 37 | Suhendar, D., Kusumawardhani, A., & Riyadi, S. (2023). <i>Motivasi, Beban Kerja, dan Kecenderungan Quiet Quitting di Dunia Startup</i> . WSEAS | Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dan motivasi dengan perilaku quiet quitting pada startup berbasis digital? | 1.Workload, 2.Motivasi Kerja, 3.Quiet Quitting | Kuantitatif | Hasil menunjukkan beban kerja berdampak positif terhadap quiet quitting, sementara motivasi kerja memiliki efek negatif. Mediasi motivasi memperlemah pengaruh beban kerja terhadap quiet quitting. |
| 38 | Abbas, S., Rehman, H., & Zaman, M. (2023). <i>Digital Labor and Work Fatigue: Quiet Quitting in Influencer Economy</i> . SAGE Open | Bagaimana kelelahan kerja digital berdampak terhadap perilaku mundur diam-diam (quiet quitting) di industri influencer? | 1.Digital workload, 2.mental fatigue 3.motivational disengagement | Mixed-method, in-depth interview dan kuesioner | Influencer muda mengalami kelelahan akibat tekanan personal branding dan ekspektasi konstan dari audiens. Motivasi intrinsik menurun akibat tekanan sosial digital. Quiet quitting muncul sebagai bentuk resistensi halus terhadap sistem kerja. |
| 39 | Liu, M., & Wang, H. (2024) | Penelitian ini mengkaji | 1. Workload, | Kuantitatif | Workload secara signifikan |

| No | Peneliti/ Tahun/Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|---|--|---|---|
| | <i>The Mediation Role of Motivation in Digital Workload and Emotional Withdrawal in Gen Z Employees</i> ScienceDirect | apakah motivasi kerja memiliki peran sebagai variabel mediasi yang dapat mengurangi dampak negatif tersebut. | 2. motivasi on, emotional withdrawal | | memengaruhi withdrawal, namun pengaruh negatif ini menurun jika individu memiliki motivasi kerja tinggi. Motivasi menjadi variabel kunci dalam menjaga keterlibatan dan menghindari disengagement pada generasi muda. |
| 40 | Santos, R., & Oliveira, M. (2024) <i>Work Fatigue and Quiet Quitting: Evidence from Influencer Workers</i> SpringerLink | Penelitian ini menyoroti sejauh mana kelelahan kerja berdampak terhadap meningkatnya kecenderungan quiet quitting pada pekerja kreatif seperti konten kreator dan influencer. | 1. Work fatigue, quiet quitting | Survei, cross-sectional, 198 influencer | Hasil menunjukkan bahwa kelelahan kerja jangka panjang berkorelasi positif dengan niat menarik diri secara psikologis dari pekerjaan. Quiet quitting merupakan respons adaptif terhadap kelelahan yang tak tertangani. Quiet quitting dipicu oleh akumulasi kelelahan fisik dan psikologis. |
| 41 | Yeo, H., & Tan, C. (2023) <i>Digital Labor Motivation and Workload Pressure Among Young Creators</i> Taylor & Francis | Apakah tekanan kerja dalam dunia digital memengaruhi motivasi kerja konten kreator muda, khususnya Gen Z? | 1. Digital workload, motivation | Survei kuantitatif | Ditemukan bahwa tekanan kerja digital menurunkan motivasi intrinsik secara signifikan. Individu dengan tekanan tinggi menunjukkan penurunan semangat berkarya dan lebih rentan mengalami burnout. |
| 42 | Marzuki, R., & Hidayat, T. (2024) <i>Motivasi sebagai Variabel Mediasi dalam Pengaruh Beban Kerja</i> | Apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh workload | 1. Workload, 2. Motivasi on Quiet Quitting | PLS-SEM, 190 pekerja Gen Z | Beban kerja berpengaruh langsung terhadap quiet quitting. Namun, pengaruh ini melemah saat |

| No | Peneliti/ Tahun/Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|--|--|----------------------------|---|
| | <i>terhadap Quiet Quitting pada Gen Z di Industri Kreatif Garuda Ristekdikti</i> | terhadap kecenderungan quiet quitting pada pekerja muda di industri kreatif Indonesia? | | | motivasi kerja tinggi. Motivasi terbukti memperkuat komitmen kerja meski tekanan tinggi. |
| 43 | Novak, S., & Kim, H. (2024). <i>Motivational Decline in Gen Z Digital Workers: A Study on Detachment and Workload Perception</i> . Elsevier | Bagaimana persepsi beban kerja berkontribusi terhadap penurunan motivasi dan meningkatnya detachment emosional pada pekerja digital Gen Z? | 1. Workload 2. Perceptio 3. Motivasi Emotional Detachment | Kuantitatif | Persepsi terhadap workload sebagai beban berlebih menyebabkan menurunnya motivasi secara signifikan, yang berdampak pada keterputusan emosional (detachment). Quiet quitting muncul sebagai mekanisme perlindungan. |
| 44 | Anjani, D., & Halim, A. (2023). <i>Fenomena Quiet Quitting dan Implikasinya pada Kinerja Digital Influencer di Indonesia</i> . Garuda Ristekdikti | Apa saja implikasi dari fenomena quiet quitting terhadap performa influencer digital dan apa yang memicu perilaku tersebut? | 1. Quiet Quitting Kinerja | Studi kasus, 10 influencer | Quiet quitting menurunkan kinerja influencer secara signifikan. Faktor utama berasal dari beban kerja yang monoton serta kurangnya penghargaan dari audiens. Influencer cenderung membatasi keterlibatan mereka secara sadar. |
| 45 | Pihl, M. (2023). <i>Resignation Intentions in Gen Z Content Creators: A Comparative Analysis</i> . Theseus.fi | Bagaimana niat resign atau sikap penarikan diri muncul dalam kalangan Gen Z kreator konten, serta apa saja faktor-faktor | 1. Beban kerja, 2. Kepuasan kerja, 3. Tekanan sosial | Kuantitatif | Penelitian ini menemukan bahwa tekanan algoritma dan ekspektasi performa menyebabkan kelelahan kerja, berkontribusi pada meningkatnya keinginan resign. Motivasi kerja berperan dalam |

| No | Peneliti/ Tahun/Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|---|--|----------------------------|--|
| | | pendorongny a? | | | memperkuat resiliensi, namun cenderung menurun jika workload terus meningkat. |
| 46 | Kwang Tae Kim (2024). <i>The Impact of Quiet Quitting Turnover Intentions in the Era of Digital Transformation: The Mediating Roles of Job Satisfaction and Affective Commitment, and the Moderating Role of Psychological Safety.</i> | Untuk mengetahui Dampak Berhenti Secara Diam-diam terhadap Turnover Intention di Era Ini Transformas i Digital: Peran Mediasi Pekerjaan Kepuasan dan Komitmen Afektif, serta Moderasi Peran Keamanan Psikologis | 1. Quiet Quitting 2. Turnover Intentions 3. Job Satisfaction 4. Affective Commitment, 5. Psychological Safety | Penelitian Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh berhenti secara diam-diam terhadap kesehatan niat berpindah beroperasi melalui peran mediasi kepuasan kerja dan komitmen afektif, dan organisasi dengan keamanan psikologis yang lebih tinggi memiliki kemampuan yang lebih baik untuk memitigasi dampak buruk ini efek. |
| 47 | Saraiva, L., & Nguyen, T. (2025). <i>Disengagement Among Gen Z Workers: Causes and Impacts of Quiet quitting.</i> International Journal of Work Psychology. | Apa penyebab utama dari perilaku disengagemen t atau Quiet quitting pada pekerja Gen Z, dan bagaimana dampaknya terhadap produktivitas ? | Disengagemen t, <i>Quiet</i> – <i>quitting</i> , Organizational Support | Kuantitatif PLS- SEM | Penelitian menemukan bahwa kurangnya dukungan organisasi, ketidaksesuaian nilai perusahaan dengan nilai personal, serta keterbatasan ruang pengembangan diri menjadi pemicu utama <i>quiet quitting</i> . |
| 48 | Fajrul (2025). <i>Quiet Quitting Behaviour as an Impact of Work Overload Mediated by Well- being and Job Stress</i> | Untuk mengetahui Perilaku Berhenti Tenang Sebagai Dampak Kelebihan Beban | 1. Quiet Quitting Behaviour 2. Work Overload 3. Job Stress | Penelitian Kuantitatif | Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pengunduran diri |

| No | Peneliti/ Tahun/Judul, Penerbit | Rumusan Masalah | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|---|---|---------------------------|---|
| | IJEBIR, Volume 04 Issue 03, 2025 | Kerja yang Dimediasi oleh Kesejahteraan dan Stres Kerja? | | | secara diam-diam, (2) beban kerja yang berlebihan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kesejahteraan, (3) beban kerja yang berlebihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja, |
| 49 | Xueyun et al. (2023) <i>Digital Burnout, Motivation, and Resignation Intentions</i> International Journal of Occupational Health | Masalah yang diajukan adalah bagaimana tekanan kerja digital menggerus motivasi konten kreator dan mengarah ke keterlibatan minimum. | 1.Burnout 2.Motivasi kerja, 3.Quiet Quitting | Survei kuantitatif, | Ditemukan bahwa burnout digital sangat signifikan dalam menurunkan motivasi kerja. Ketika motivasi turun drastis, keterlibatan aktif hilang dan muncul perilaku <i>quiet quitting</i> dalam bentuk batasan kerja, minimnya inisiatif, dan penghindaran tugas tambahan. Motivasi kerja terbukti sebagai variabel mediasi. |
| 50 | Sahlstedt, T. (2024). <i>The Silent Exit: Quiet Quitting in Creative Industries</i> . JSTOR | Apa penyebab utama dan bagaimana pola quiet quitting terbentuk dalam industri kreatif modern, terutama pada generasi muda? | 1.Job 2.Satisfaction, creative pressure, 3.quiet quitting | Kualitatif eksploratif | Studi ini menemukan bahwa keterbatasan ruang ekspresi, ekspektasi klien yang tinggi, serta ketidakjelasan jenjang karir memicu kejenuhan kerja. Quiet quitting muncul sebagai respons bertahap terhadap tekanan pekerjaan yang tidak ditangani secara sistemik. |

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

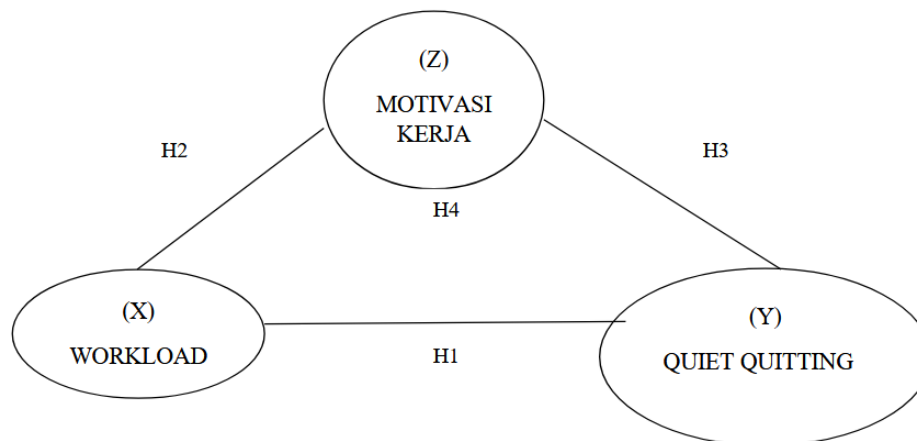
A. Kerangka Konseptual

Model konseptual membantu menjelaskan alur hubungan antara variabel independen, mediasi, dan dependen, serta menjadi dasar dalam penyusunan hipotesis. Dalam model kerangka konseptual ini akan digambarkan hubungan antara variabel *workload* (X) terhadap *quiet quitting* (Y) dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi, sebagai *outcome* perilaku kerja modern yang muncul dari minimnya keterlibatan dan motivasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulthan (2024) Menjelaskan bahwa ada pengaruh *workload* terhadap *quiet quitting* dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank Muamalat Cabang Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh Hardono (2020) menjelaskan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai. 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.

Penelitian yang dilakukan oleh Margaretha (2025) menjelaskan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap quiet quitting dengan keadilan organisasional sebagai mediator pada karyawan generasi Z. Sulthan (2024) juga menjelaskan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap quiet quitting pada karyawan Bank Muamalat Cabang Surabaya. Maulana (2024) juga menjelaskan ada pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Quiet Quitting. Astuti (2024) juga menjelaskan bahwa ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap quiet quitting pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulthan (2024) menjelaskan bahwa ada pengaruh workload terhadap quiet quitting pada karyawan Bank Muamalat Cabang Surabaya. Oktaviani (2023) juga menjelaskan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap potensi quiet quitting karyawan (Studi Pada Karyawan Gen Z di Kota Bandung). Wulandari (2024) juga menjelaskan bahwa ada pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap quiet quitting pada karyawan generasi Z dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Pemoderasi. Ashim (2025) juga menjelaskan bahwa ada hubungan beban kerja terhadap fenomena quiet quitting pada karyawan Generasi Z DI PT X. Adapun kerangka berfikirnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Modifikasi dari Sulthan et al. (2024)

C. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh *Workload* terhadap Motivasi Kerja

Fenomena *quiet quitting* yang berkembang luas saat ini banyak dihubungkan dengan beragam aspek perilaku kerja generasi muda, terutama Gen Z, yang menunjukkan penurunan keterlibatan kerja (*work engagement*). Salah satu pemicu utama dari fenomena ini diyakini berasal dari beban kerja yang berlebih serta rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. 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

Hipotesis awal dalam penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif terhadap tingkat motivasi kerja individu. Berdasarkan teori terkait beban kerja serta temuan dari berbagai studi sebelumnya, ketika beban kerja diberikan dalam proporsi yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas individu, hal tersebut dapat menjadi stimulus yang menantang sekaligus meningkatkan dorongan internal untuk bekerja lebih optimal. Kondisi ini dapat mendorong individu untuk menunjukkan performa yang lebih baik dan mempertahankan keterlibatan kerja. Sebaliknya, apabila beban kerja melebihi kapasitas atau tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai, maka tekanan yang dihasilkan justru berpotensi menurunkan tingkat motivasi. Dalam jangka panjang, ketidakseimbangan ini dapat mendorong individu untuk menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, dan pada akhirnya menunjukkan perilaku kerja minimalis yang dikenal dengan istilah *quiet quitting*. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini sebagai berikut;

H1: Pengaruh Workload terhadap motivasi kerja

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Quiet Quitting*

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *Quiet Quitting*. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap fenomena *quiet quitting*. Motivasi kerja yang rendah dapat menjadi pemicu utama karyawan memilih untuk melakukan "quiet quitting", yaitu bekerja sebatas yang dituntut tanpa inisiatif lebih atau keterlibatan emosional. Sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi dapat mengurangi kemungkinan terjadinya quiet quitting karena karyawan merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dan berkontribusi lebih bagi organisasi.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Margaretha (2025) menjelaskan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap quiet quitting dengan keadilan organisasional sebagai mediator pada karyawan generasi Z. Sulthan (2024) juga menjelaskan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap quiet quitting pada karyawan Bank Muamalat Cabang Surabaya. Maulana (2024) juga menjelaskan ada pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Quiet Quitting. Astuti (2024) juga menjelaskan bahwa ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap quiet quitting pada karyawan.

Individu yang memiliki dorongan intrinsik yang kuat umumnya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, mampu menghasilkan ide-ide kreatif, serta memiliki keterlibatan emosional yang lebih mendalam terhadap tugas-tugas yang dijalankan. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Quiet Quitting

3. Pengaruh *Workload* terhadap *Quiet Quitting*

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Quiet Quitting*. Beban kerja yang berlebihan dapat secara signifikan memicu fenomena *quiet quitting* atau pengunduran diri secara diam-diam di kalangan pekerja. Ketika karyawan merasa terbebani oleh pekerjaan mereka, mereka cenderung mengurangi keterlibatan dan upaya mereka di tempat kerja, bukan karena mereka ingin berhenti, tetapi sebagai cara untuk menjaga kesehatan mental dan keseimbangan hidup.

Hal ini diperkuat oleh Penelitian yang dilakukan oleh Sulthan (2024) menjelaskan bahwa ada pengaruh workload terhadap quiet quitting pada karyawan Bank Muamalat Cabang Surabaya. Oktaviani (2023) juga menjelaskan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap potensi quiet quitting karyawan (Studi Pada Karyawan Gen Z di Kota Bandung). Wulandari (2024) juga menjelaskan bahwa ada pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap quiet quitting pada karyawan generasi Z dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Pemoderasi. Ashim (2025) juga menjelaskan bahwa ada hubungan beban kerja terhadap fenomena quiet quitting pada karyawan Generasi Z DI PT X. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini sebagai berikut:

H3: Pengaruh *Workload* terhadap *Quiet Quitting*

4. Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh *Workload* Terhadap *Quiet Quitting*

Hipotesis keempat dalam penelitian ini mengemukakan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan *Quiet Quitting*. Artinya, beban kerja yang tinggi tidak serta-merta menimbulkan dampak negatif terhadap *Quiet Quitting*, selama individu memiliki tingkat motivasi kerja yang memadai. Motivasi kerja yang kuat memungkinkan karyawan untuk merespons tekanan kerja sebagai tantangan yang konstruktif, bukan sebagai beban yang melemahkan produktivitas. Sebaliknya, apabila motivasi berada pada level rendah, maka beban kerja justru berpotensi menjadi tekanan psikologis yang dapat memicu disengagement, hingga pada akhirnya mengarah pada perilaku *quiet quitting*.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sulthan (2024) Menjelaskan bahwa ada pengaruh workload terhadap quiet quitting dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank Muamalat Cabang Surabaya. Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja (*workload*) terhadap *quiet quitting*. Artinya, motivasi kerja berperan sebagai variabel yang menghubungkan antara beban kerja dan perilaku *quiet quitting*. Beban kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi kerja, dan motivasi kerja yang rendah inilah yang kemudian dapat mendorong karyawan untuk melakukan *quiet quitting*. Sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini sebagai berikut:

H4: Motivasi kerja memediasi pengaruh *workload* terhadap *Quiet Quitting*