

# **Resiliensi dan Mekanisme Pertahanan Diri Afiliator Generasi Z dalam Ekosistem Kerja Digital**

Erfan Maulana<sup>1</sup>, Adhitya Fariyanto<sup>2</sup>, Rauly Sijabat<sup>3</sup>

**Erran Maulana<sup>1</sup>, Hanifya Pariyanto<sup>2</sup>, Ikuji Syabas<sup>3</sup>**  
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang,  
Jawa Tengah, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Emai: [maulanaerfan99@gmail.com](mailto:maulanaerfan99@gmail.com)<sup>1</sup>; [fariyantoadhitya@gmail.com](mailto:fariyantoadhitya@gmail.com)<sup>2</sup>; [raulysijabat@upgris.ac.id](mailto:raulysijabat@upgris.ac.id)<sup>3</sup>

### **Sejarah Artikel:**

*Diterima* 28-12-2025  
*Disetujui* 08-01-2026  
*Diterbitkan* 10-01-2026

## ABSTRACT

*The Work from Anywhere & Anytime (WFAA) framework frequently offers a deceptive sense of autonomy for Generation Z affiliate marketers, who essentially face complex psychological constraints. This study investigates how the lack of tangible spatial and temporal boundaries facilitates self-exploitation in response to dynamic digital algorithms. Utilizing the Control Theory framework through a qualitative case study, the research reveals that absolute professional autonomy paradoxically acts as a catalyst for prolonged productivity anxiety. The findings identify two primary individual defense pillars: behavioral engineering via physical digital disconnection and cognitive restructuring to recalibrate the perception of rest urgency. This study concludes that psychological well-being literacy maintains an urgency equivalent to digital proficiency in securing the long-term professional existence of affiliate marketers. Within this paradigm, digital platforms have evolved beyond mere income-generating instruments into hybrid ecosystems: a productivity arena that functions simultaneously as a medium for emotional catharsis for its actors.*

**Keywords:** Affiliate Marketing; Digital Well-being; Gig Economy; Psychological Resilience.

## ABSTRAK

Sistem kerja *Work from Anywhere & Anytime* (WFAA) sering kali memberikan bayangan kebebasan yang semu bagi pemasar afiliasi Generasi Z, yang pada kenyataannya justru terjebak dalam pusaran psikologis yang kompleks. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana absennya pembatas ruang dan waktu yang konkret memicu terjadinya eksplorasi diri demi mengejar ritme algoritma digital yang dinamis. Melalui kerangka *Control Theory* dan metode studi kasus kualitatif, ditemukan bahwa otonomi penuh dalam bekerja justru menjadi katalisator munculnya kecemasan produktivitas yang berkepanjangan. Hasil kajian mengidentifikasi dua pilar pertahanan individu: rekayasa perilaku melalui pembatasan koneksi digital secara fisik, serta restrukturisasi kognitif untuk mengubah persepsi mengenai urgensi waktu istirahat. Simpulan riset menegaskan bahwa aspek pemahaman kesejahteraan jiwa memegang urgensi yang setara dengan kecakapan digital guna memastikan eksistensi profesional seorang afiliator di masa depan. Dalam paradigma ini, platform digital tidak lagi sekadar instrumen pencari nafkah, melainkan berevolusi menjadi ekosistem hibrida: sebuah arena produktivitas yang beriringan dengan fungsi sebagai medium katarsis emosional bagi para aktornya.

**Katakunci:** Ekosistem Gig; Pemasar Afiliasi; Resiliensi Psikologis; Sejahtera Digital.

**Bagaimana Cara Sitas Artikel ini:**

Maulana, E., Adhitya Fariyanto, & Rauly Sijabat. (2026). Resiliensi dan Mekanisme Pertahanan Diri Afiliator Generasi Z Dalam Ekosistem Kerja Digital. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(1), 1633-1640. <https://doi.org/10.63822/qgjca829>

## PENDAHULUAN

Glorifikasi terhadap profesi berbasis internet sering kali menutupi sisi gelap dari fleksibilitas itu sendiri. Di permukaan, pemasar afiliasi (*affiliate marketer*) tampak memegang kendali penuh atas waktu mereka, sebuah kemewahan yang sangat didambakan oleh angkatan kerja muda saat ini. Namun, realitas operasional di lapangan menunjukkan anomali: kebebasan tanpa struktur birokrasi justru menciptakan bentuk perbudakan baru yang tidak kasat mata. Bagi afiliator, "kantor" mereka ada di saku celana, dan "jam kerja" didikte bukan oleh atasan, melainkan oleh notifikasi dan fluktuasi trafik yang terjadi 24 jam non-stop (Knight & Ukpera, 2020). Kondisi 'selalu aktif' (*always-on*) ini memaksa pekerja untuk terus merespons tuntutan digital tanpa henti. Intrusi teknologi yang menembus batas ruang privat ini (ICT permeability) tidak hanya memicu kelelahan, tetapi juga terbukti menciptakan residu frustrasi (after-work frustration) akibat terkurasnya sumber daya kognitif individu dalam memproses notifikasi yang terus berdatangan (Forthcoming et al., 2025). Akumulasi tekanan ini memicu kelelahan digital (digital fatigue) yang serius (Suryawijaya et al., 2021).

Fenomena ini memicu kerentanan psikologis yang spesifik. Berbeda dengan stres kerja konvensional yang dipicu oleh tekanan eksternal, tekanan pada afiliator bersifat internal (self-imposed pressure). Adanya pengaburan batas wilayah privat dan profesional memaksa individu untuk terus bersiaga. Kondisi ini rentan memicu kelelahan digital (*digital fatigue*) karena batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi semakin tidak jelas (Avicenna & Sudiana, 2025). Riset-riset terdahulu telah memvalidasi bahwa kegagalan dalam melakukan pemisahan psikologis (*psychological detachment*) dari pekerjaan berkorelasi linier dengan kelelahan emosional tingkat lanjut (Pusparani & Tandelilin, n.d.). Ironisnya, upaya untuk beristirahat sering kali justru melahirkan kecemasan baru karena setiap detik yang terlewat dikonversi secara mental sebagai potensi pendapatan yang hilang.

Kesenjangan literatur terlihat jelas ketika mayoritas studi yang ada masih terpaku pada pekerja jarak jauh (*remote worker*) yang terikat kontrak perusahaan. Narasi mengenai pekerja gig mandiri yang harus membangun infrastruktur mentalnya sendiri masih sangat minim tersentuh. Padahal, Generasi Z memiliki profil psikografis yang unik dalam memandang beban kerja dan pencapaian diri, yang tidak bisa disamakan dengan generasi pendahulunya (Berk, 2022). Generasi Z menonjol sebagai kelompok dengan prioritas khas, yang sangat menghargai kemandirian, keseimbangan kerja-hidup, serta kesejahteraan pribadi (Ibrahim et al., 2025).

Oleh karena itu, urgensi penelitian ini terletak pada upaya membongkar kotak hitam pengalaman subjektif tersebut. Fokus utamanya bukan pada metrik kesuksesan finansial, melainkan pada arsitektur strategi coping yang dibangun individu untuk bertahan hidup di tengah arus informasi yang deras. Analisis ini penting untuk memberikan wawasan baru bagi psikologi industri mengenai bagaimana manusia beradaptasi—atau gagal beradaptasi—dalam ekosistem ekonomi digital yang semakin cair dan menuntut attensi penuh.

## METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus tunggal (*single case study*). Pemilihan desain ini didasarkan pada kebutuhan untuk membedah fenomena mikro yang kompleks, yakni gejolak psikologis individu yang tidak dapat dikuantifikasi melalui survei statistik semata. Fokus utama diarahkan pada eksplorasi "bagaimana" subjek memproses tekanan kerja dan "mengapa" strategi tertentu dipilih, selaras dengan kerangka kerja *Control Theory*.

Unit analisis dalam riset ini adalah seorang afiliator Generasi Z (disamarkan dengan nama "Ahmad") yang telah bekerja penuh waktu dalam sistem WFAA selama lebih dari satu tahun. Penentuan subjek dilakukan melalui teknik *purposive sampling* dengan kriteria spesifik: mengalami tekanan produktivitas tinggi dan memiliki riwayat interaksi kerja yang intens dengan algoritma platform digital. Hubungan *rappor* (kepercayaan) yang telah terjalin antara peneliti dan subjek dimanfaatkan secara etis untuk menggali data yang bersifat personal dan sensitif, khususnya terkait isu kesehatan mental.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui serangkaian wawancara mendalam (*in-depth interview*) semi-terstruktur yang dilaksanakan secara daring. Instrumen panduan wawancara dirancang fleksibel untuk memungkinkan eksplorasi jawaban yang spontan (*probing*). Untuk menjamin keabsahan data (validitas), penelitian ini menerapkan strategi *member checking*, di mana transkrip dan interpretasi awal dikembalikan kepada subjek untuk dikonfirmasi akurasinya. Langkah ini krusal untuk meminimalisir bias interpretasi peneliti.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Analisis Tematik dengan enam tahapan sistematis. Proses dimulai dari familiarisasi data melalui transkrip verbatim, pembentukan kode awal, pencarian tema, peninjauan tema, pendefinisian tema, hingga pelaporan hasil. Seluruh proses analisis dijaga ketat agar tetap berada dalam koridor etika penelitian, termasuk perlindungan privasi subjek.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

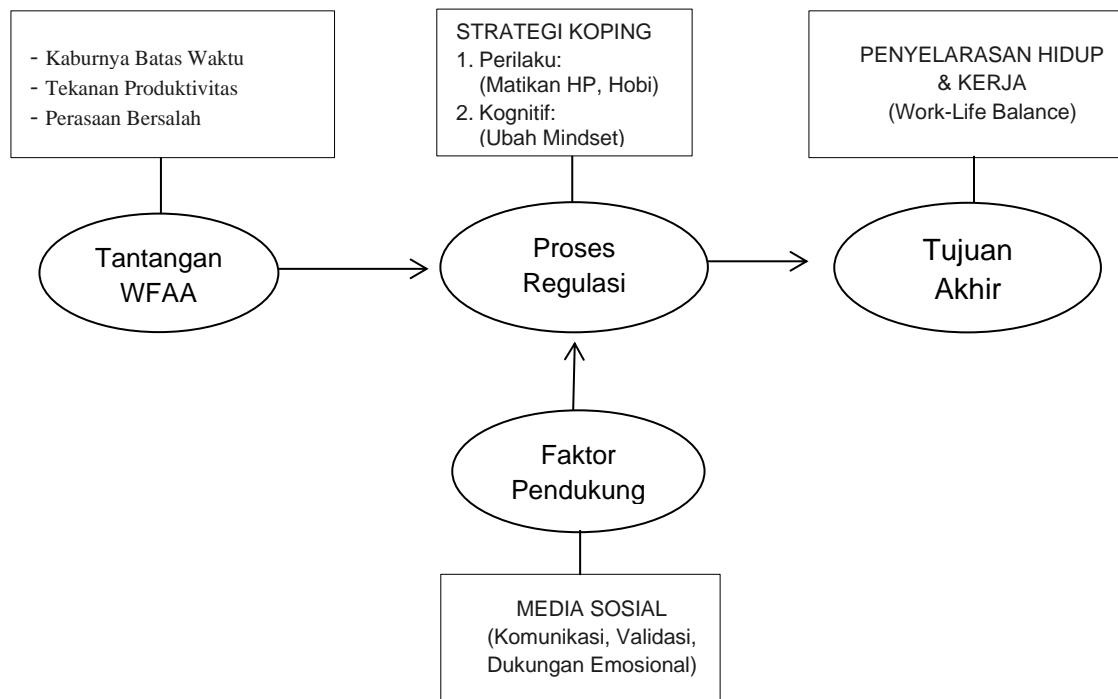
Temuan lapangan menyimpulkan bahwa sistem kerja WFAA bukan sekadar perubahan lokasi kerja, melainkan sebuah transformasi psikologis yang menuntut adaptasi radikal. Melalui analisis mendalam, penelitian ini merumuskan tiga dimensi krusal: paradoks fleksibilitas yang dialami subjek, mekanisme regulasi diri sebagai respons utama, dan peran ambivalen ekosistem digital.

### **Paradoks Otonomi: Jebakan Kebebasan**

Data menunjukkan bahwa daya tarik utama profesi afiliator—yaitu kendali penuh atas waktu—sering kali bermetamorfosis menjadi sumber kecemasan. Subjek mengalami apa yang disebut sebagai ilusi kebebasan; meskipun tidak memiliki atasan fisik, ia justru merasa diawasi oleh "mata" algoritma yang tak pernah tidur. Ketiadaan struktur eksternal menyebabkan kaburnya batasan (boundary blurring) yang ekstrem, di mana subjek kesulitan membedakan waktu privat dan profesional. Tantangan ini semakin kompleks karena bekerja dari rumah menuntut individu untuk memiliki manajemen peran yang kuat guna meminimalisir distraksi domestik yang kerap mengganggu fokus kerja (M. A. Memon, S. Shaikh, M. Z. Mirza, A. Obaid, N. Muenjohn, 2024). Fenomena ini dikenal sebagai invasi teknologi (*techno-invasion*), di mana perangkat kerja secara agresif mengambil alih waktu luang dan ruang pribadi, menciptakan ketegangan psikologis yang konstan (Farmania & Elsyah, 2022). Kondisi ini melahirkan *productivity guilt*, sebuah rasa bersalah yang muncul justru saat subjek mencoba menikmati waktu luang, karena setiap detik istirahat dikonversi secara mental sebagai kerugian finansial. Tekanan ini diperparah oleh paparan intensif terhadap media sosial, yang menurut studi terbaru, berkorelasi kuat dengan peningkatan kecemasan dan gejala depresi pada demografi ini ketika mereka membandingkan diri dengan pencapaian orang lain (Akbar et al., 2023). Lebih jauh lagi, ketiadaan batasan yang tegas antara kehidupan kerja dan pribadi telah terkonfirmasi menjadi pemicu utama stres kerja yang secara tidak langsung menurunkan kepuasan hidup individu (Vina et al., 2022).

### Dinamika Regulasi Diri (Self-Regulation)

Merespons tekanan internal yang persisten tersebut, subjek tidak sekadar pasrah, melainkan secara aktif membangun sistem pertahanan diri yang adaptif. Jika ditinjau melalui lensa *Control Theory*, proses ini beroperasi layaknya sebuah siklus umpan balik (*feedback loop*) yang berkelanjutan. Subjek terus-menerus memantau kondisi emosionalnya (sensor), membandingkannya dengan standar ideal "hidup tenang" yang diinginkan (komparator). Hal ini selaras dengan karakteristik Generasi Z, di mana definisi kenyamanan dalam bekerja telah bergeser; bukan lagi sekadar fasilitas fisik, melainkan mencakup stabilitas mental dan keseimbangan hidup yang berkelanjutan (Vora & Vidani, 2024). Pencapaian keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) ini menjadi sangat vital karena ia berfungsi sebagai variabel mediasi yang mampu meredam stres kerja sekaligus meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan dalam sistem kerja jarak jauh (Patricia et al., 2025). Berpijak pada standar tersebut, subjek melakukan tindakan korektif saat dirasa beban kerja sudah melampaui batas kewajaran. Dalam ekosistem WFAA yang nihil supervisi eksternal, kemampuan regulasi mandiri inilah yang menjadi satu-satunya jangkar kestabilan mental. Oleh karena itu, strategi coping yang muncul bukanlah reaksi impulsif sesaat, melainkan sebuah upaya sadar, terukur, dan berulang untuk menyeimbangkan kembali neraca antara tuntutan ambisi finansial dengan kebutuhan psikologis dasar. Salah satu bentuk regulasi yang paling efektif adalah dengan menyalurkan emosi melalui hobi dan penerapan manajemen waktu yang disiplin untuk meredakan kecemasan (Handayani et al., 2024). Kompleksitas hubungan dinamis antara tekanan kerja dan respons regulasi diri tersebut divisualisasikan secara komprehensif dalam kerangka konseptual berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Dinamika Strategi Koping dalam Sistem WFAA

Sebagaimana diilustrasikan pada **Gambar 1**, proses coping terbagi menjadi dua dimensi taktis yang

saling melengkapi. Pertama, melalui **Strategi Perilaku** (*Behavioral Coping*), di mana subjek menciptakan "tembok buatan" secara fisik dan digital. Tindakan seperti mematikan notifikasi, menetapkan jam "haram" untuk bekerja, hingga melakukan aktivitas fisik (olahraga) berfungsi sebagai mekanisme detasemen. Aktivitas ini menjadi jeda krusial untuk memutus koneksi saraf dari stimulus pekerjaan yang konstan.

Selanjutnya, dimensi kedua adalah **Strategi Kognitif** (*Cognitive Coping*), yang berperan sebagai benteng pertahanan mental. Pada tahap ini, subjek melakukan restrukturisasi pola pikir dengan menanamkan pemahaman bahwa "istirahat adalah investasi produktivitas". Tanpa perubahan kognitif ini, strategi perilaku sering kali gagal karena pikiran subjek tetap tertinggal pada pekerjaan meskipun fisiknya sedang beristirahat.

### Peran Ganda Media Sosial sebagai Jaring Pengaman

Temuan yang tak kalah penting adalah fungsi ganda media sosial. Mengingat risiko isolasi sosial dan rasa kesepian yang sering dialami pekerja jarak jauh akibat minimnya interaksi tatap muka (Hossain, 2023), serta adanya gangguan domestik dan kendala teknis yang menguras mental (Memon et al., 2023), media sosial bertransformasi menjadi infrastruktur dukungan sosial (social support). Di satu sisi ia adalah alat kerja (sumber stres), namun di sisi lain, ia bertransformasi menjadi infrastruktur dukungan sosial (*social support*). Komunitas daring berfungsi sebagai ruang validasi emosional di mana subjek merasa "senasib" (*shared suffering*). Validasi dari rekan seprofesi di dunia maya terbukti efektif mereduksi rasa isolasi yang kerap menghantui pekerja mandiri, memberikan suntikan energi psikologis untuk terus bertahan dalam kompetisi gig economy.

## KESIMPULAN

Studi ini mengkristalisasi sebuah temuan bahwa bagi afiliator Generasi Z, sistem kerja WFAA menghadirkan paradoks fleksibilitas yang nyata. Kebebasan absolut yang ditawarkan oleh profesi ini tidak serta-merta melahirkan keseimbangan hidup, melainkan justru menciptakan kerentanan psikologis baru berupa pengaburan batas kerja yang ekstrem. Otonomi tanpa struktur formal terbukti menjadi pedang bermata dua; di satu sisi memberikan kendali waktu, namun di sisi lain memicu eksplorasi diri yang didorong oleh rasa bersalah akan produktivitas.

Merespons dinamika tersebut, strategi coping yang dikembangkan subjek bukanlah reaksi pasif, melainkan sebuah siklus regulasi diri yang aktif dan terencana. Penelitian ini mengidentifikasi dua pilar pertahanan utama: coping perilaku yang berfokus pada penciptaan batasan fisik (seperti manajemen notifikasi dan aktivitas detasemen), serta coping kognitif yang berfokus pada pembenahan pola pikir tentang makna istirahat. Kedua strategi ini bekerja secara simultan untuk meredam kecemasan yang timbul akibat ketidakpastian pendapatan dan tekanan algoritma.

Secara praktis, temuan ini mengimplikasikan perlunya redefinisi kompetensi bagi pekerja di sektor gig economy. Meskipun generasi ini lahir sebagai *digital native*, kefasihan teknologi semata tidak menjamin keberhasilan kerja jarak jauh tanpa adanya kemampuan manajemen diri yang disiplin (Rapuano, 2021). Oleh karena itu, keahlian teknis pemasaran saja tidak lagi cukup; literasi kesehatan mental dan kemampuan membangun "struktur buatan" secara mandiri menjadi aset vital untuk keberlanjutan karier. Disarankan bagi praktisi maupun platform penyedia afiliasi untuk mulai mengintegrasikan edukasi

mengenai manajemen batasan digital (*digital boundaries*) guna mencegah fenomena *burnout* dini pada angkatan kerja muda yang menjadi tulang punggung ekonomi digital masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M., Zaki, M., & Fahlvi, F. (2023). *Pengaruh Media Sosial Terhadap Mentalitas Gen Z di Masa Work From Home Provinsi Aceh The Influence of Social Media on Gen Z Mentality in the Work From Home Period of Aceh Province.* 06, 6–9. <https://doi.org/10.32734/lwsa.v6i1.1706>
- Avicenna, M. M., & Sudiana, K. (2025). *The Influence of Work from Home on Work-Life Balance and Job Satisfaction Among Generation Z Employees in Bandung.* 13(6), 4913–4922. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i6.4179>
- Berk, R. A. (2022). *The Greatest Veneration : Humor as a Coping Strategy for the Challenges of Aging.* 30–47. <https://doi.org/10.1080/15332985.2014.890152>
- Farmania, A., & Elsyah, R. D. (2022). *The Phenomenon of Technostress during the COVID-19 Pandemic Due to Work from Home in Indonesia.* 1–21. <https://doi.org/10.3390/su14148669>
- Forthcoming, J. P., Ahuja, M., & Magni, M. (2025). *Association for Information Systems AIS Electronic Library ( AISeL ) Work-Family Frustration When You and Your Partner Both Work from Home : The Role of ICT Permeability , Planning , and Gender Work-Family Frustration When You and Your Partner Both Work f.* <https://doi.org/10.17705/1jais.00xxx>
- Handayani, A., Maulia, D., & Yulianti, P. D. (2024). *The Coping Stress Differences among Work from Home and Work from Office Individuals.* 8(1), 32–47. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v8i1.8742>
- Hossain, M. (2023). *Managing work from home : Impact on the productivity of the Gen ‘ Y ’ and Gen ‘ Z ’ employ- ees of the ICT sector in Dhaka , Bangladesh.*
- Ibrahim, A. R., Ibrahim, R., & Ibrahim, S. (2025). *The influence of work from home on technostress in generation Z: A systematic review*  Cognicia. 5. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v13i2.42150>
- Knight, X., & Updere, W. I. (2020). *The effectiveness of disciplinary action within a state owned entity.* 57, 1110–1117.
- M. A. Memon, S. Shaikh, M. Z. Mirza, A. Obaid, N. Muenjohn, and H. T. (2024). *WORK FROM HOME , WORK FROM OFFICE , DAN KESEIMBANGAN KERJA-KELUARGA.* 11(April), 1–15. <https://doi.org/10.21009/JKKP.111.01>
- Memon, M. A., Shaikh, S., Mirza, M. Z., Obaid, A., Muenjohn, N., & Ting, H. (2023). *Work-From-Home in the New Normal : A Phenomenological Inquiry into Employees ’ Mental Health.* 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010048>
- Patricia, A., Fauzan, R., & Jaya, A. (2025). *PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP JOB SATISFACTION KARYAWAN REMOTE : PERAN WORK-LIFE BALANCE DAN WORK STRESS.* 14(1), 75–89. <https://doi.org/10.37476/jbk.v14i1.4944>
- Pusparani, I. G. A., & Tandilin, E. (n.d.). *Burnout Among Generation Z Employees in the Early Career Stage at Stage 0 Startup Companies.* 435–453. <https://doi.org/10.57096/return.v4i6.378>
- Rapuano, V. (2021). *Sensitive Men and Hardy Women : How Do Millennials , Xennials and Gen X Manage to Work from Home ?* <https://doi.org/10.3390/joitmc7020106>
- Suryawijaya, W. E., Reza, A., & Kristina, E. (2021). *KERJA DI RUMAH TAPI TERTEKAN :*

---

*IMPLIKASI WORK FROM HOME , TEKANAN KERJA , KELELAHAN DIGITAL TERHADAP PRODUKTIVITAS GENERASI SANDWICH.* 37(2), 282–299.  
<https://doi.org/10.24002/modus.v37i2.8687>

Vina, R., Subari, Y., Sri, H., & Sawitri, R. (2022). *The effect of work from home toward work-life balance and productivity with work stress as a mediating variable : Study on employees of Financial Services Authority ( OJK RI ).* 2(2), 176–192.  
<https://doi.org/10.20885/AMBR.vol2.iss2.art6>

Vora, S., & Vidani, J. (2024). *A Comparative Analysis of Gen Z ' s Preference Regarding Work from Home VS . Work from Office Over Comfort in Ahmedabad City.* 2(4), 337–356.  
<https://doi.org/10.59890/IJSSI.V2I4.2808>