PENGARUH STRES DAN *REWARDS* TERHADAP KEPUASAN *FREELANCER* GEN Z*:* PERAN MOTIVASI

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

WELIM HANSEN
NIM. B1021201175

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PENGARUH STRES DAN *REWARDS* TERHADAP KEPUASAN *FREELANCER* GEN Z: PERAN MOTIVASI

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

WELIM HANSEN
NIM. B1021201175

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Welim Hansen
NIM	: B1021201175
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: Pengaruh Stres dan *Rewards t*erhadap Kepuasan *Freelancer* Gen Z: Peran Motivasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).
Apabila didalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.
Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 11 Juli 2025

Welim Hansen
NIM. B1021201175

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Welim Hansen
NIM	: B1021201175
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi*	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 11 Juli 2025

Judul Karya Akhir* :
Pengaruh Stres dan *Rewards* terhadap Kepuasan *Freelancer* Gen Z: Peran Motivasi

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 11 Juli 2025

Welim Hansen
NIM. B1021201175

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH STRES DAN *REWARDS* TERHADAP KEPUASAN *FREELANCER* GEN Z: PERAN MOTIVASI

Penanggung jawab Yuridis

Welim Hansen
B1021201175

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 11 Juli 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si. NIP. 197407251998022001		
Pembimbing 2	Efa Irdhayanti, S.E., M.M. NIP. 198404142023212039		
Penguji 1	Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D. NIP. 197208192000121001		
Penguji 2	Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M. NIP. 199111272022031006		

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program Riset Karya Akhir dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak,
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulliah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul **"Pengaruh Stres dan *Rewards* terhadap Kepuasan *Freelancer* Gen Z: Peran Motivasi"** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada Ayah, Ibu dan keluarga tercinta penulis.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura.
6. Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis mulai sejak pertama sebagai mahasiswa S1 manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, hingga berhasil menyelesaikan Karya Akhir.
7. Efa Irdhayanti, S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing MBKM Riset yang telah memberikan bimbingan, masukan dan pengalaman berharga sebagai penulis artikel ilmiah hingga dapat terbit di Jurnal Internasional dengan Index Copernicus.
8. Bapak dan Ibu Dosen pengelola MBKM Riset Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan selama program berlangsung.
9. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengalaman dan pembelajaran berharga bagi penulis selama menjalani perkuliahan sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
10. Orang tua tercinta, atas doa, dukungan, dan pengorbanan tanpa batas yang menjadi sumber semangat penulis dalam menyelesaikan Pendidikan S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
11. Adik-adik tercinta yang membuat saya semangat untuk menjadi teladan yang baik dengan menyelesaikan Pendidikan S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
12. Gusti Muhammad Iwanda, Ricxo Sampati, Jesaya Herlangga, Liau Ie Hau, Fito Ardiansyah, Ekhsan Husaini dan teman-teman lainnya yang telah

memberikan lingkungan yang mendukung dan membantu penulis untuk tumbuh lebih baik dari sebelumnya.

13. Serta semua pihak yang telah memberikan perhatian dan dukungannya yang tidak bisa penulis tuliskan satu per-satu.

Pontianak, 11 Juli 2025

Welim Hansen
NIM. B1021201175

Pengaruh Stres dan *Rewards* terhadap Kepuasan *Freelancer* Gen Z: Peran Motivasi

Welim Hansen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Perubahan dalam dunia kerja terjadi sebagai respons terhadap tuntutan masyarakat dan perkembangan teknologi. Tren ini menunjukkan semakin banyak orang yang memilih untuk menjadi pekerja lepas dengan memanfaatkan media sosial, terutama sebagai *Content Creator*. Namun, para pekerja lepas mungkin tidak menyadari bahwa mereka merasakan emosi yang serupa dengan yang dialami karyawan tetap, seperti job stress, *rewards*, *motivation*, dan *job satisfaction*. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan menyelidiki hal-hal baru yang jarang ditemukan dalam penelitian, khususnya mengenai *Gen Z Freelance Content Creator*. Karena tingginya permintaan terhadap profesi pekerja lepas, penelitian ini bisa menjadi acuan bagi pekerja lepas dalam menjalankan karier mereka. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarkan secara daring dan memperoleh 220 responden. Analisis data menggunakan bantuan perangkat lunak *SmartPLS 4*. Hasil dari penelitian ini adalah *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *motivation* dan *job satisfaction*. *Rewards* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivation dan job satisfaction. *Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. *Motivation* memiliki peran mediasi antara *job stress* dan *rewards* terhadap *job satisfaction*.

Kata kunci: Stres Kerja; Imbalan; Motivasi; Kepuasan Kerja; *Freelancer*

Pengaruh Stres dan *Rewards* terhadap Kepuasan *Freelancer* Gen Z: Peran Motivasi

Welim Hansen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

Changes in the world of work have emerged in response to societal demands and technological advancements. This trend indicates a growing number of individuals opting to work as freelancers by leveraging social media platforms, particularly as content creators. However, freelancers may not be fully aware that they experience similar emotional and psychological dynamics as full-time employees, such as job stress, rewards, motivation, and job satisfaction. This study aims to explore and develop insights into areas that remain underrepresented in existing literature, specifically concerning Generation Z freelance content creators. Given the increasing demand for freelance professions, the findings of this research may serve as a reference for freelancers in managing their careers. Data were collected through an online questionnaire, resulting in 220 valid responses. Data analysis was conducted using the SmartPLS 4 software. The findings indicate that job stress has a negative and significant effect on both motivation and job satisfaction. Rewards have a positive and significant effect on motivation and job satisfaction. Furthermore, motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. Lastly, motivation is found to mediate the relationship between job stress and rewards on job satisfaction.

Keywords: *Job Stress; Rewards; Motivation; Job Satisfaction; Freelancer*

RINGKASAN KARYA AKHIR

Pengaruh Stres dan *Rewards* terhadap Kepuasan *Freelancer* Gen Z: Peran Motivasi

1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi digital telah mengubah cara kerja di berbagai sektor, termasuk di Indonesia. Sistem kerja kini bergerak menuju model yang lebih fleksibel, tidak terikat tempat dan waktu, serta berbasis teknologi. Salah satu dampaknya adalah meningkatnya jumlah pekerja freelance, dari 29 juta orang pada Agustus 2020 menjadi 46,47 juta orang pada Februari 2023. Jumlah ini mencakup sekitar 32% angkatan kerja nasional dan mencerminkan pergeseran besar dari pekerjaan formal ke model kerja berbasis platform digital.

Freelancer, terutama content creator dari generasi Z, menjadi bagian penting dalam ekosistem kerja digital saat ini. Generasi ini dikenal memiliki keterampilan digital yang tinggi dan cenderung memilih pekerjaan yang fleksibel, kreatif, serta memberikan kebebasan dalam mengatur waktu. Namun, di balik kelebihan tersebut, pekerjaan freelance juga membawa tantangan serius. Banyak freelancer menghadapi tekanan psikologis seperti stres akibat ekspektasi audiens, ketidakpastian penghasilan, dan perubahan algoritma media sosial. Data menunjukkan bahwa lebih dari 75% content creator mengalami stres dan burnout, sementara kepuasan finansial mereka hanya mencapai 37%—angka terendah dibandingkan profesi profesional lainnya.

Masalah ini diperparah oleh minimnya perlindungan hukum, ketiadaan jenjang karier yang jelas, serta ketergantungan tinggi pada platform digital. Kondisi tersebut dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja para freelancer. Sayangnya, sebagian besar penelitian mengenai kepuasan kerja masih berfokus pada pekerja formal, sehingga kurang menjelaskan kondisi dan kebutuhan spesifik pekerja lepas yang bekerja di ranah digital.

Dalam hal ini, motivasi kerja dianggap sebagai faktor penting yang dapat menjembatani hubungan antara stres dan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres dapat menurunkan motivasi dan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Namun, motivasi yang tinggi berperan dalam mengurangi dampak buruk stres tersebut dan menjaga semangat kerja individu.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres dan reward terhadap kepuasan kerja freelancer generasi Z, dengan mempertimbangkan peran motivasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika psikologis dan ekonomi pekerja lepas digital serta menjadi dasar dalam perumusan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih relevan di era kerja fleksibel saat ini.

2. Permasalahan

1) Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap motivasi *freelancer* Gen Z?
2) Bagaimana pengaruh *rewards* terhadap motivasi *freelancer* Gen Z?
3) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja *freelancer* Gen Z?
4) Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja *freelancer* Gen Z?

5) Bagaimana pengaruh *rewards* terhadap kepuasan kerja *freelancer* Gen Z?
6) Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja *freelancer* Gen Z?
7) Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh *rewards* terhadap kepuasan kerja *freelancer* Gen Z?

3. Tujuan Penelitian

1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja *freelancer* Gen Z.
2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *rewards* terhadap motivasi kerja *freelancer* Gen Z.
3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja *freelancer* Gen Z.
4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja *freelancer* Gen Z.
5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *rewards* terhadap kepuasan kerja *freelancer* Gen Z.
6) Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi motivasi kerja dalam hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja *freelance*r Gen Z.
7) Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi motivasi kerja dalam hubungan antara *rewards* dan kepuasan kerja *freelancer* Gen Z.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif untuk menganalisis hubungan antar variabel berdasarkan data primer. Populasi studi mencakup freelance content creator Generasi Z di Indonesia yang aktif berkarya sesuai keahlian masing-masing. Karena populasi tidak terdefinisi secara eksplisit, ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Lemeshow ($n = \frac{Z^2P(1-P)}{d^2}$), merujuk pada pedoman Riyanto et al., dengan batas minimal 100 responden. Data dikumpulkan dari 220 responden melalui purposive sampling dengan kriteria: freelance content creator, berdomisili di Indonesia, dan lahir antara 1997–2012 (Generasi Z).

Data dikumpulkan melalui kuesioner online yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian untuk mengukur stres kerja, rewards, motivasi, dan kepuasan kerja, serta disebarkan via *Google Forms*. Analisis menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Squares (PLS)* dengan SmartPLS 4, dipilih karena kemampuannya dalam memodelkan hubungan multivariat antar variabel laten secara simultan dengan akurasi dan keandalan tinggi.

Proses analisis *SEM* terdiri dari dua tahap: evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (*inner model*). *Outer model* digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator terhadap konstruk laten, berdasarkan nilai *convergent validity* (loading factor > 0,7), *Average Variance Extracted* (AVE > 0,5), serta *composite reliability* (> 0,7), sebagaimana dijelaskan oleh Hair et al. Sementara itu, analisis *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel laten melalui *path coefficient*, nilai *R-square*, dan *p-value*, mengikuti panduan dari Ghozali. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman empiris mengenai pengaruh stres kerja dan *rewards* terhadap kepuasan kerja,

dengan motivasi sebagai variabel mediasi, dalam konteks freelance content creator Gen Z di Indonesia.

5. Hasil Penelitian

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis, stres kerja memiliki koefisien pengaruh sebesar -0.220 dengan nilai p-value 0.001 (< 0.05), yang menunjukkan hubungan negatif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dialami freelance content creator, semakin rendah motivasi kerja yang dirasakan.

Rewards berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. *Rewards* menunjukkan pengaruh positif yang sangat kuat terhadap motivasi, dengan koefisien sebesar 0.619 dan p-value 0.000. Ini menunjukkan bahwa semakin besar penghargaan atau imbalan yang diterima, semakin tinggi pula motivasi kerja *freelance content creator*.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien sebesar 0.221 dan p-value 0.003. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih besar.

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan koefisien sebesar -0.280 dengan p-value 0.007, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh freelancer Gen Z.

Rewards berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Rewards juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0.405 dan p-value 0.000. Ini menandakan bahwa penghargaan yang diterima secara layak dapat meningkatkan tingkat kepuasan dalam pekerjaan.

Motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui motivasi, dengan koefisien mediasi sebesar -0.049 dan p-value 0.048. Artinya, stres kerja menurunkan motivasi, yang pada gilirannya berdampak negatif terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja memediasi pengaruh rewards terhadap kepuasan kerja. Mediasi antara rewards dan kepuasan kerja melalui motivasi menunjukkan koefisien sebesar 0.137 dengan p-value 0.004. Ini menunjukkan bahwa rewards dapat meningkatkan motivasi, yang selanjutnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

6. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki validitas dan reliabilitas tinggi, dibuktikan dengan nilai outer loading di atas 0,7, AVE di atas 0,5, serta Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,7, sementara nilai HTMT di bawah 0,90 menegaskan validitas diskriminan antar konstruk. Model struktural yang digunakan mampu menjelaskan 67,4% variabilitas job satisfaction dan 62,6% variabilitas motivation. Uji hipotesis

mengungkapkan bahwa job stress berpengaruh negatif signifikan terhadap motivation dan job satisfaction, sedangkan rewards berpengaruh positif signifikan terhadap keduanya. Motivation juga terbukti memediasi pengaruh rewards secara positif dan job stress secara negatif terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menekankan pentingnya peran rewards dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta perlunya pengelolaan stres kerja secara strategis guna menjaga kesejahteraan dan produktivitas karyawan, khususnya di kalangan freelancer Gen Z.

2) Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar studi selanjutnya memperkaya model dengan menambahkan variabel kritis seperti work-life balance, dukungan sosial, dan burnout sebagai mediator maupun moderator. Desain longitudinal sangat dianjurkan untuk mengkaji evolusi hubungan antar variabel secara dinamis. Selain itu, penelitian komparatif lintas sektor atau profesi penting dilakukan untuk menguji validitas eksternal temuan. Pendekatan mixed-methods juga direkomendasikan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang persepsi individu terhadap stres dan penghargaan dalam konteks kerja.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT i
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR ii
LEMBAR YURIDIS iii
UCAPAN TERIMA KASIH iv
ABSTRAK vi
ABSTRACT vii
RINGKASAN KARYA AKHIR viii
DAFTAR ISI xii
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv
ISI KARYA AKHIR 1
1. Pendahuluan 2
2. Metode Penelitian 6
3. Hasil 7
4. Pembahasan 11
5. Kesimpulan 15
6. Kontribusi Penelitian 16
7. Rekomendasi Penelitian Lanjutan 16
8. Ucapan Terima Kasih 17
Referensi 17
LAMPIRAN I SK Dekan 22
LAMPIRAN II *Letter of Acceptance* 33
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel 35
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi 37
LAMPIRAN V Kuesioner 44
LAMPIRAN VI Data 50
LAMPIRAN VII *Output* Olahan Data 60

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. *Outer Loading,* Reliabilitas dan Validitas 8
Tabel 4.2. Validitas Diskriminan Heterotrait-monotrait Ratio..... 9
Tabel 4.3. *R Square*..... 9
Tabel 4.4. *Path Coefficient*..... 10
Tabel 4.5. Uji Mediasi..... 11

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I SK Dekan..... 22
LAMPIRAN II *Letter of Acceptance* 33
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel..... 35
LAMPIRAN IVTabel Operasionalisasi..... 37
LAMPIRAN V Kuesioner..... 44
LAMPIRAN VI Data..... 50
LAMPIRAN VII *Output* Olahan Data 60

Mutiara
Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia
Vol. 3, No. 2, April 2025
e-ISSN 3025-1028
Available at: *https://jurnal.tiga-mutiara.com/index.php/jimi/index*

Pengaruh Stres dan *Rewards* terhadap Kepuasan *Freelancer* Gen Z: Peran Motivasi

***Welim Hansen[1], Erna Listiana[2], Efa Irdhayanti[3], Ilzar Daud[4],**

Dody Pratama Marumpe[5]

[1,2,3,4,5]Universitas Tanjungpura

E-mail: b1021201175@student.untan.ac.id[1]; erna.listiana@ekonomi.untan.ac.id[2]; efairdhayanti@ekonomi.untan.ac.id[3]; ilzar.daud@ekonomi.untan.ac.id[4]; dody.pratama@ekonomi.untan.ac.id[5]

Abstract
The advancement of digital technology has driven significant transformations in the employment landscape, marked by the emergence of new occupational roles such as freelance content creators—professions that are particularly appealing to Generation Z. Despite operating independently and with high levels of flexibility, these freelance workers remain subject to complex psychosocial work dynamics, including job stress, rewards, motivation, and job satisfaction. This study aims to empirically investigate the influence of job stress and rewards on job satisfaction, while examining the mediating role of motivation within the context of digital freelancers. Employing a quantitative research design, data were collected through an online questionnaire distributed to 220 Gen Z freelance content creators in Indonesia. Data analysis was conducted using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) technique, facilitated by the SmartPLS 4 software. The results indicate that job stress exerts a significantly negative effect on both motivation and job satisfaction, whereas rewards have a significantly positive effect on these variables. Furthermore, motivation was found to partially and significantly mediate the relationship between job stress, rewards, and job satisfaction. These findings underscore the critical importance of affective dimensions in shaping the occupational well-being of freelancers in the digital era. The main contribution of this study lies in its extension of the theoretical framework surrounding non-traditional work dynamics, as well as its practical implications for the development of career management and well-being strategies tailored to platform-based freelance workers.

Keywords: *Job Stress; Rewards; Motivation; Job Satisfaction; Freelancer.*

Mutiara
Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia
Vol. 3, No. 2, April 2025
e-ISSN 3025-1028
Available at: *https://jurnal.tiga-mutiara.com/index.php/jimi/index*

Abstrak
Perkembangan teknologi digital telah mendorong perubahan signifikan dalam lanskap ketenagakerjaan, dengan munculnya profesi baru seperti *freelance content creator* yang banyak diminati Generasi Z. Meskipun bekerja secara independen dan fleksibel, para pekerja lepas ini tetap terpapar pada dinamika psikososial kerja yang kompleks, seperti stres kerja, penghargaan, motivasi, dan kepuasan kerja. Studi ini bertujuan untuk menginvestigasi secara empiris pengaruh stres kerja dan penghargaan terhadap kepuasan kerja, serta menguji peran mediasi motivasi dalam konteks pekerja lepas digital. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner daring kepada 220 *freelance content creator* Gen Z di Indonesia. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan penghargaan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kedua variabel tersebut. Selain itu, motivasi terbukti memediasi secara parsial dan signifikan hubungan antara stres kerja dan penghargaan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menekankan pentingnya aspek afektif dalam membentuk kesejahteraan kerja pekerja lepas di era digital. Kontribusi utama studi ini terletak pada perluasan kerangka teoretis mengenai dinamika kerja non-tradisional, serta memberikan implikasi praktis bagi pengembangan strategi pengelolaan karier dan kesejahteraan pekerja lepas berbasis platform.

Kata-kata Kunci: Stres Kerja; Imbalan; Motivasi; Kepuasan Kerja; *Freelancer*.

PENDAHULUAN

Teknologi digital, sebagai pilar utama globalisasi, telah merekonstruksi struktur sosial, ekonomi, dan budaya secara sistemik. Dalam sektor ketenagakerjaan, digitalisasi mendorong disrupsi paradigmatik melalui transisi menuju model kerja fleksibel, terdesentralisasi, dan berbasis data. Di Indonesia, pertumbuhan ekonomi digital menegaskan peran teknologi sebagai katalis restrukturisasi kerja dan produksi nilai. Transformasi ini dimulai dari digitalisasi

Mutiara
Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia
Vol. 3, No. 2, April 2025
e-ISSN 3025-1028
Available at: *https://jurnal.tiga-mutiara.com/index.php/jimi/index*

proses, konversi aktivitas manual menjadi sistem digital, yang kemudian berkembang menjadi integrasi teknologi untuk optimalisasi nilai melalui otomatisasi, analitik, dan inovasi berkelanjutan.[1] Proses transformasi ini menuntut individu dan organisasi untuk secara kontinu memperkuat kompetensi, kapasitas inovatif, dan adaptabilitas guna menjaga relevansi dan daya saing dalam ekosistem yang volatil dan disruptif.

Paradigma kerja bergeser dari sekadar pemenuhan kebutuhan menuju aktualisasi diri dan aspirasi personal. Dalam lingkungan kerja digital, organisasi wajib mengoptimalkan kreativitas karyawan sebagai keunggulan kompetitif. Konsep kerja modern mencakup dimensi psikososial seperti kepuasan, motivasi, dan kesejahteraan mental. Meski digitalisasi meningkatkan fleksibilitas, tekanan kerja, komunikasi terfragmentasi, dan ketidakadilan insentif memperparah stres kerja. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang adaptif dengan sistem penghargaan berbasis kinerja esensial untuk menjaga motivasi, produktivitas, dan keberlanjutan organisasi.[2,3,4]

Perkembangan global dan nasional menunjukkan peningkatan signifikan pekerja freelance sebagai bagian dari transformasi pasar tenaga kerja menuju model kerja fleksibel dan nonformal. Data Badan Pusat Statistik mengindikasikan kenaikan jumlah freelancer dan pekerja paruh waktu di Indonesia dari 29 juta (Agustus 2020) menjadi 46,47 juta (Februari 2023), mencakup 32% angkatan kerja.

---

[1] Jana Blštáková et al., "Reflection of Digitalization on Business Values: The Results of Examining Values of People Management in a Digital Age," *Sustainability* 12, no. 12 (2020): 1–17, https://www.mdpi.com/2071-1050/12/12/5202.

[2] W Brian Arthur, *Complexity and the Economy* (New York: Oxford University Press, 2015).

[3] Daniel Wheatley, "Employee Satisfaction and Use of Flexible Working Arrangements," *Work, Employment and Society* 31, no. 4 (2016): 567–585.

[4] Michael Canon, "Employee Recognition: Understanding the Construct, its Measurement and its Relationship to Employee Outcomes," *Journal of Corporate Accounting & Finance* 24, no. 5 (2015): 75–80, https://library2.smu.ca/handle/01/26418.

Mutiara
Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia
Vol. 3, No. 2, April 2025
e-ISSN 3025-1028
Available at: *https://jurnal.tiga-mutiara.com/index.php/jimi/index*

Fenomena ini mencerminkan pergeseran struktural dari pekerjaan formal ke pekerjaan berbasis platform dengan fleksibilitas tinggi. Freelancer mengoptimalkan otonomi dalam mobilitas platform dan manajemen waktu kerja, mendukung karier yang mandiri dan kreatif. Dari perspektif perusahaan, model ini meningkatkan efisiensi produktivitas, menekan biaya rekrutmen, dan mendorong inovasi melalui fleksibilitas operasional. Digitalisasi dan media sosial turut memperluas peluang profesi freelance, khususnya dalam konten kreatif di platform seperti YouTube, Instagram, dan TikTok.[5,6]

Profesi freelance content creator mengalami pertumbuhan eksponensial di kalangan Gen Z, yang memiliki kompetensi digital tinggi. Meski menyediakan fleksibilitas dan ekspresi kreatif, pekerjaan ini menimbulkan stres psikososial akibat ekspektasi audiens, volatilitas algoritma, dan ketidakpastian pendapatan. Disonansi antara kebutuhan makna kerja dan dampak sosial dengan minimnya keamanan, pengakuan, serta stabilitas finansial menyebabkan rendahnya kepuasan kerja. Fenomena ini mencerminkan kompleksitas tekanan psikologis dalam ekosistem digital pekerja kreatif muda.[7,8,9]

---

[5] Kristine M. Kuhn, "The Rise of the 'Gig Economy' and Implications for Understanding Work and Workers," *Industrial and Organizational Psychology* 9, no. 1 (2016): 157–162, https://www.cambridge.org/core/journals/industrial-and-organizational-psychology/article/abs/rise-of-the-gig-economy-and-implications-for-understanding-work-and-workers/0359098FEC51B66EFC02101105B25FCF.

[6] Alex Wood dan Vili Lehdonvirta, "Platform Labour and Structured Antagonism: Understanding the Origins of Protest in the Gig Economy," *SSRN Electronic Journal* (2019): 37, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3357804.

[7] Jean M. Twenge, *iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy and Completely Unprepared for Adulthood* (New York: Atria Books, 2017).

[8] Deloitte, *The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey* (New York, 2022), https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genzmillennialsurvey-2022.html.

[9] Tracy Francis dan Fernanda Hoefel, *True Gen: Generation Z and its Implications for Companies* (New York, 2018), https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/true-gen-generation-z-and-its-implications-for-companies.

Mutiara
Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia
Vol. 3, No. 2, April 2025
e-ISSN 3025-1028
Available at: *https://jurnal.tiga-mutiara.com/index.php/jimi/index*

Lebih dari 75% content creator mengalami stres dan burnout, terutama akibat pendapatan yang tidak mencukupi. Kepuasan finansial freelancer di bidang konten dan desain hanya 37%, terendah di antara profesi profesional. Sebagian besar pekerja lepas media di Indonesia beroperasi secara informal, tanpa struktur karier dan perlindungan hukum yang memadai. Ketidakstabilan pendapatan, tekanan produktivitas berkelanjutan, dan ketergantungan pada eksistensi media sosial secara signifikan menurunkan motivasi serta kepuasan kerja. Kondisi ini menggarisbawahi kebutuhan mendesak untuk studi komprehensif tentang dinamika psikososial dan ekonomi freelancer Gen Z dalam ekosistem digital konten.[10,11,12]

Penelitian kepuasan kerja umumnya fokus pada pekerja formal dengan struktur dan kompensasi terdefinisi, sementara studi tentang kesejahteraan freelance content creator masih terbatas. Pekerjaan lepas yang bersifat unik memerlukan pendekatan kontekstual untuk memahami faktor-faktor kepuasan kerja. Motivasi kerja berfungsi sebagai mediator utama antara stres kerja, imbalan, dan kepuasan kerja. Yasa dan Dewi menunjukkan stres kerja menurunkan motivasi yang kemudian menurunkan kepuasan kerja, namun motivasi tinggi dapat meredam dampak negatif stres.[13] Temuan Rusli dan Ie menguatkan peran mediator motivasi dan pentingnya faktor internal dalam kesejahteraan kerja.[14]

---

[10] Alex Lefkowitz, *Creator Study Report 2023* (Las Vegas: Tasty Edits, 2023).

[11] Thomas Maas, "Freelancer Study 2025: Market insights, data and trends," *Freelancermap*, last modified 2025, https://www.freelancermap.com/market-study.

[12] Jandy E. Luik dan Agusly I. Aritonang, "Informality of Media Freelancers in Indonesia: Motives and Prospects," *Journal of Creative Communications* 17, no. 3 (2021): 288–302, https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/09732586211050332.

[13] Ni Made Galih Sekar Wangi dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani, "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar," *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan* 11, no. 2 (2024): 170–186.

[14] Suci Salsabila Rusli dan Mei Ie, "Pengaruh Stres Kerja dan Servant Leadership terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi," *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 7, no. 1 (2025): 269–276, https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/33005.

Mutiara
Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia
Vol. 3, No. 2, April 2025
e-ISSN 3025-1028
Available at: *https://jurnal.tiga-mutiara.com/index.php/jimi/index*

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana transformasi digital yang menginisiasi model kerja fleksibel memengaruhi stres kerja, motivasi, dan kepuasan kerja freelancer content creator generasi Z di Indonesia dalam konteks ketidakpastian ekonomi dan minimnya perlindungan institusional, serta sejauh mana motivasi memediasi hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja dalam ekosistem digital yang volatil. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis mekanisme hubungan tersebut secara empiris guna memberikan dasar konseptual dan praktis bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang adaptif dan berkelanjutan dalam menghadapi dinamika pasar kerja digital kontemporer.