



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

*Welim Hansen¹, Erna Listiana², Efa Irdhayanti³, Ilzar Daud⁴,

Dody Pratama Marumpe⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Tanjungpura

E-mail: b1021201175@student.untan.ac.id¹; erna.listiana@ekonomi.untan.ac.id²;

efairdhayanti@ekonomi.untan.ac.id³; ilzar.daud@ekonomi.untan.ac.id⁴;

dody.pratama@ekonomi.untan.ac.id⁵

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.*

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 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

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>.

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. 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}

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>.

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-generation-z-and-its-implications-for-companies>.

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

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

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>.

daya manusia yang adaptif dan berkelanjutan dalam menghadapi dinamika pasar kerja digital kontemporer.

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 ($n = \frac{Z^2 P(1-P)}{d^2}$), 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).¹⁵

Data dikumpulkan melalui kuesioner online yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian untuk mengukur stres kerja, rewards, motivasi, dan kepuasan kerja, serta disebarluaskan 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.¹⁶ Sementara itu, analisis *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel laten melalui *path coefficient*, nilai R-square, dan *p-value*, mengikuti panduan dari Ghazali.¹⁷ 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.

¹⁵ Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, dan Hapzi Ali, "The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange," *International Review of Management and Marketing* 7, no. 3 (2017): 342–348, <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/5269>.

¹⁶ Joseph F. Hair Jr. et al., *Multivariate Data Analysis Pearson New International Edition* (Edinburgh: British Library Cataloguing-in-Publication Data, 2014).

¹⁷ Imam Ghazali, *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris* (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2021).

HASIL

Terdapat 220 responden di dalam penelitian ini. Responden sebagian besar oleh perempuan dengan persentase sebesar 58.18%. Kelompok usia 25–28 tahun mendominasi jumlah responden (44.55%), menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam usia kerja produktif awal. Lebih dari setengah responden bekerja di Indonesia bagian barat (50.91%) dan sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja kurang dari atau sekitar 2 tahun.

Variabel	Item	Outer Loading (>0.7)	AVE (>0.5)	Cronbach's Alpha (>0.7)	Composite Reliability (>0.7)
Job Satisfaction	JSA1	0.830	0.568	0.906	0.922
	JSA2	0.745			
	JSA3	0.755			
	JSA4	0.736			
	JSA5	0.768			
	JSA6	0.722			
	JSA7	0.730			
	JSA8	0.769			
	JSA9	0.725			
Job Stress	JS1	0.849	0.715	0.900	0.926
	JS2	0.846			
	JS3	0.828			
	JS4	0.855			
	JS5	0.850			
Motivation	M1	0.721	0.631	0.853	0.895
	M2	0.855			
	M3	0.784			
	M4	0.802			
	M5	0.804			
Rewards	R1	0.834	0.710	0.864	0.907
	R2	0.877			
	R3	0.811			
	R4	0.848			

Tabel 4.1. Outer Loading, Reliabilitas dan Validitas

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian, yaitu *job satisfaction*, *job stress*, *motivation*, dan *rewards*, telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang baik. Seluruh item memiliki *outer loading* di atas 0.7, nilai *AVE* lebih dari 0.5, serta *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0.7. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel memiliki

konsistensi internal yang tinggi dan mampu merepresentasikan konstruk dengan baik, sehingga layak digunakan untuk analisis lanjutan.

	Job Satisfaction	Job Stress	Motivation	Rewards
Job Satisfaction				
Job Stress	0.772			
Motivation	0.805	0.748		
Rewards	0.865	0.807	0.896	

Tabel 4.2. Validitas Diskriminan Heterotrait-Monotrait Ratio

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Hasil uji *discriminant validity* menggunakan metode *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam model, yaitu *Job Satisfaction*, *Job Stress*, *Motivation*, dan *Rewards*, memiliki nilai *HTMT* di bawah ambang batas 0.90. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam model memiliki perbedaan yang jelas satu sama lain dan tidak mengalami tumpang tindih secara konseptual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dan layak.

	R-square	R-square adjusted
Job Satisfaction	0.674	0.669
Motivation	0.626	0.622

Tabel 4.3. R-square

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model mampu menjelaskan variansi yang cukup besar terhadap variabel dependen, yaitu *job satisfaction* dan *motivation*, dengan nilai *R-square* masing-masing sebesar 0.674 dan 0.626. Hal ini berarti 67,4% variabilitas pada *job satisfaction* dan 62,6% variabilitas pada *motivation* dapat dijelaskan oleh model. Nilai *R-square adjusted* yang tidak jauh berbeda, yaitu 0.669 dan 0.622, menunjukkan bahwa model memiliki kestabilan dan kekuatan prediksi yang baik. Dengan demikian, model struktural dalam penelitian ini dinilai memiliki daya jelas yang kuat.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Job Stress -> Job Satisfaction	-0.280	-0.284	0.104	2.699	0.007
Job Stress -> Motivation	-0.220	-0.224	0.066	3.318	0.001

Motivation -> Job Satisfaction	0.221	0.222	0.074	2.982	0.003
Rewards -> Job Satisfaction	0.405	0.401	0.101	4.028	0.000
Rewards -> Motivation	0.619	0.613	0.065	9.527	0.000

Tabel 4.4. Path Coefficient
 Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 mengenai uji hipotesis, seluruh hubungan antar variabel dalam model menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik karena nilai *p-value* < 0.05. Hubungan *job stress* terhadap *job satisfaction* memiliki nilai koefisien negatif sebesar -0.280 dengan *p-value* 0.007, yang berarti semakin tinggi stres kerja, semakin rendah kepuasan kerja. Demikian pula, *job stress* terhadap *motivation* juga menunjukkan hubungan negatif signifikan (-0.220; *p* = 0.001), menandakan bahwa stres kerja dapat menurunkan motivasi. Sebaliknya, *motivation* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* (0.221; *p* = 0.003), menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, variabel *rewards* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction* (0.405; *p* = 0.000) dan juga terhadap *motivation* (0.619; *p* = 0.000), dengan pengaruh paling kuat terlihat pada hubungan antara *rewards* dan *motivation*. Hasil ini menunjukkan bahwa *rewards* merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan baik motivasi maupun kepuasan kerja, sedangkan *job stress* berdampak negatif pada keduanya.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Rewards -> Motivation -> Job Satisfaction	0.137	0.136	0.047	2.898	0.004
Job Stress -> Motivation -> Job Satisfaction	-0.049	-0.051	0.025	1.981	0.048

Tabel 4.5. Uji Mediasi
 Sumber: Olah Data, 2025

Tabel di atas menunjukkan hasil uji mediasi atau pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dari variabel *rewards* dan *job stress* terhadap *job satisfaction* melalui *motivation* sebagai mediator. Hasil pertama, yaitu *Rewards* → *Motivation* → *Job Satisfaction*, memiliki nilai koefisien sebesar 0.137 dengan *p-value* 0.004, yang berarti pengaruh tidak langsung *rewards* terhadap kepuasan kerja melalui motivasi adalah positif dan signifikan. Artinya, semakin besar *reward* yang diberikan, maka motivasi meningkat dan pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Sementara itu, hasil kedua yaitu *Job Stress* → *Motivation* → *Job Satisfaction* menunjukkan nilai koefisien -0.049 dengan *p-value* 0.048,

yang berarti pengaruh tidak langsung *job stress* terhadap kepuasan kerja melalui motivasi adalah negatif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja menurunkan motivasi, yang kemudian berdampak pada menurunnya kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi pada *freelance content creator* di Indonesia. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, maka semakin rendah motivasi individu dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil ini konsisten dengan temuan sebelumnya dari Pribadi et al., pada tahun 2024,¹⁸ Fong dan Mahfar pada tahun,¹⁹ serta Qureshi tahun 2013,²⁰ yang juga menunjukkan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan motivasi. Temuan ini menegaskan bahwa stres kerja merupakan faktor yang dapat menghambat semangat dan dorongan kerja individu, sehingga penting untuk dikelola dengan baik agar tidak berdampak negatif terhadap motivasi.

Selain itu, stres kerja juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh *freelance content creator*, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Hasil ini memperkuat hasil penelitian terdahulu oleh Tziner et al. tahun 2015,²¹ Sanjaya tahun 2021,²² dan Riaz tahun et al. 2016,²³ yang menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan salah satu penyebab utama turunnya kepuasan kerja di kalangan tenaga kerja.

Di sisi lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa *rewards* (penghargaan atau imbalan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Semakin tinggi tingkat

¹⁸ Andry Pribadi, Agus Sukoco, dan Joko Suyono, "The Influence of Work Stress, Work Motivation, Work Environment on the Performance of Health Workers in 24-Hour Non-Inpatient Community Health Centers in Wonocolo District, Surabaya with Job Satisfaction as an Intervening Variable," *IJEED: International Journal of Entrepreneurship and Business Development* 7, no. 6 (2024): 1200–1214, <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/ijebed/article/view/3008>.

¹⁹ Yoong Lee Fong dan Mastura Mahfar, "Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Employees in a Furniture Manufacturing Company in Selangor," *Jurnal Teknologi (Sciences and Engineering)* 64, no. 1 (2013): 33–39.

²⁰ Seema Qureshi, "The Relationship between Work Motivation, Burnout and Intention to Leave for the Top Level Managers of Garment Industry (A Case Study of Indian Garment Industry)," *International Journal of Human Resource Studies* 3, no. 4 (2013): 128–142, <https://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/view/4609>.

²¹ Aharon Tziner et al., "Work Stress and Turnover Intentions Among Hospital Physicians: the Mediating Role of Burnout and Work Satisfaction," *Journal of Work and Organizational Psychology* 31, no. 3 (2015): 207–213, <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/j.rpto.2015.05.001>.

²² Bagus Sanjaya, "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Ilmu Manajemen* 9, no. 3 (2021): 886–895, <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/13805>.

²³ Muhammad Riaz et al., "Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction," *International Review of Management and Business Research* 5, no. 4 (2016): 1370–1382.

rewards yang diterima oleh *freelance content creator*, maka semakin tinggi pula motivasi kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian Richter dan Raban tahun 2015,²⁴ dan Mata et al. tahun 2023,²⁵ yang menekankan pentingnya pemberian *rewards* dalam meningkatkan motivasi individu dalam lingkungan kerja fleksibel seperti *freelance*.

Rewards juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, penghargaan yang diberikan secara memadai dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Hasil ini sesuai dengan penelitian Darmawati et al. tahun 2024,²⁶ dan Sajuyigbe tahun 2013,²⁷ yang menunjukkan bahwa pemberian *rewards* yang tepat mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan bagi pekerja.

Motivasi terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh para *freelance content creator*, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Penemuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Jasmine & Edalmen tahun 2020,²⁸ Khalid et al. tahun 2011,²⁹ dan Li et al. tahun 2014,³⁰ yang menekankan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kualitas pengalaman kerja.

Lebih lanjut, penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi memediasi hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Artinya, stres kerja dapat menurunkan motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Temuan ini mendukung hasil

²⁴ Ganit Richter, Daphne Ruth Raban, dan Sheizaf Rafaeli, *Studying Gamification: The Effect of Rewards and Incentives on Motivation* (Haifa: Gamification in Education and Business, 2015), https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3236897.

²⁵ Muhammad Aisyar Mata et al., "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Makassar," *Sibatik Journal* 2, no. 3 (2023): 855–866, <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/654>.

²⁶ Tri Darmawati, Nurkardina Novalia, dan Riana Sari, "Pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Opi Mall Palembang," *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 21, no. 1 (2024): 104–116, <https://jurnal.univpgr-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/12738>.

²⁷ A.S. Sajuyigbe, Olaoye Bosedede, dan M.A. Adeyemi, "Impact of Reward on Employees Performance in A Selected Manufacturing Companies in Ibadan, Oyo State, Nigeria," *International Journal of Arts and Commerce* 2, no. 2 (2013): 27–32, https://www.academia.edu/17270425/IMPACT_OF_REWARD_ON_EMPLOYEES_PERFORMANCE_IN_A_SELECTED_MANUFACTURING_COMPANIES_IN_IBADAN_OYO_STATE_NIGERIA.

²⁸ Isabella Jasmine dan Edalmen, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Mediasi," *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 2, no. 2 (2020): 450–560, <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/7938>.

²⁹ Khalizani Khalid, Hanisah Mat Salim, dan Siew-Phaik Loke, "The Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Water Utility Industry," in *International Conference on Financial Management and Economics*, vol. 11 (Singapore: IACSIT Press, 2011), 35–41.

³⁰ Li Li et al., "Work Stress, Work Motivation and Their Effects on Job Satisfaction in Community Health Workers: a Cross-Sectional Survey in China," *BMJ open* 4, no. 6 (2014): 1–9, <https://bmjopen.bmj.com/content/4/6/e004897>.

penelitian Basalamah dan As'ad tahun 2021,³¹ Wangi dan Andayani tahun 2019,³² dan Rusli dan Ie tahun 2025,³³ yang menyatakan bahwa efek negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja terjadi secara tidak langsung melalui penurunan motivasi.

Sebaliknya, motivasi juga memediasi hubungan antara rewards dan kepuasan kerja. Artinya, penghargaan yang diterima dapat meningkatkan motivasi, yang kemudian mendorong peningkatan kepuasan kerja. Hasil ini selaras dengan temuan dari Jehanzeb et al. tahun 2012,³⁴ dan Hindarti dan Wahyudi tahun 2015,³⁵ yang menunjukkan bahwa pemberian rewards yang efektif dapat menciptakan motivasi kerja yang tinggi dan berdampak positif pada kepuasan kerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa instrumen penelitian memenuhi standar validitas dan reliabilitas yang sangat tinggi. Semua indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,7, yang mengindikasikan bahwa setiap item secara signifikan berkontribusi terhadap konstruk yang diukur. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang melebihi 0,5 serta koefisien *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang konsisten berada di atas 0,7 memperkuat keandalan dan konsistensi konstruk dalam merepresentasikan variabel yang diteliti. Selain itu, validitas diskriminan yang diuji melalui nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) di bawah 0,90 menegaskan bahwa konstruk dalam model memiliki diferensiasi konseptual yang jelas, bebas dari overlap antar variabel, sehingga memperkuat validitas pengukuran baik secara teori maupun empiris. Dengan demikian, model pengukuran yang digunakan dapat diandalkan untuk mendukung analisis lanjutan pada model struktural.

Pada aspek model struktural, variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan 67,4% variabilitas *job satisfaction* dan 62,6% variabilitas *motivation*, yang

³¹ Muhammad Syafii A. Basalamah dan Ajmal As'ad, "The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction," *Golden Ratio of Human Resource Management* 1, no. 2 (2021): 94–103, <https://goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/54>.

³² 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."

³³ Rusli dan Mei Ie, "Pengaruh Stres Kerja dan Servant Leadership terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi."

³⁴ Khawaja Jehanzeb et al., "Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia," *International Journal of Business and Social Science* 3, no. 21 (2012): 272–278.

³⁵ Fausta Hindarti dan Amin Wahyudi, "Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi," *Ekonomi dan Kewirausahaan* 15, no. 3 (2015): 283–293, [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=381121&val=5259&ttitle=PENGARUH_REWARD_TERHADAP_KEPUASAN_KERJA_DENGAN_MOTIVASI_SEBAGAI_VARIABEL_MEDIASI Studi Pada Karyawan PT Bank Central Asia](https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=381121&val=5259&ttitle=PENGARUH_REWARD_TERHADAP_KEPUASAN_KERJA_DENGAN_MOTIVASI_SEBAGAI_VARIABEL_MEDIASI_Studi_Pada_Karyawan_PT_Bank_Central_Asia).

menunjukkan daya jelajah model yang kuat dalam menjelaskan fenomena yang dikaji. Uji hipotesis mengungkapkan bahwa *job stress* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *job satisfaction* dan *motivation*, sedangkan *rewards* memberikan dampak positif signifikan terhadap kedua variabel tersebut. Selain itu, *motivation* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *job stress* dan *rewards* terhadap *job satisfaction*, dengan mediasi negatif pada pengaruh *job stress* dan mediasi positif pada pengaruh *rewards*. Temuan ini menggarisbawahi peran sentral *rewards* sebagai faktor utama yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sementara *job stress* merupakan faktor risiko yang harus dikelola secara optimal untuk meminimalkan dampak negatif terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini mendorong organisasi untuk merancang sistem penghargaan yang strategis serta mekanisme pengelolaan stres kerja yang komprehensif, guna mendukung peningkatan kesejahteraan dan performa karyawan secara berkelanjutan.

KONTRIBUSI PENELITIAN

Penelitian ini memperkuat landasan teoretis kepuasan kerja pada pekerja lepas Gen Z, khususnya *freelance content creator*, yang masih minim perhatian empiris. Dengan menggunakan model struktural yang mengintegrasikan stres kerja, penghargaan, dan motivasi, studi ini mengungkap peran mediasi motivasi serta menegaskan pentingnya strategi pengelolaan stres dan sistem penghargaan untuk meningkatkan kesejahteraan kerja dalam ekosistem digital. Temuan ini memberikan basis empiris yang kuat untuk pengembangan kebijakan adaptif dan berkelanjutan bagi pekerja non-formal di industri kreatif digital.

REKOMENDASI PENELITIAN LANJUTAN

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.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, masukan, dan bantuan selama seluruh tahapan penelitian ini, mulai dari perumusan hingga penyusunan akhir. Diharapkan, temuan dalam studi ini tidak hanya memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian akademik, tetapi juga menawarkan implikasi praktis yang bermanfaat bagi penelitian lanjutan serta para *freelance content creator* dalam mengoptimalkan kualitas kerja dan kesejahteraan di era digital yang terus berkembang.

REFERENSI

- Arthur, W Brian. *Complexity and the Economy*. New York: Oxford University Press, 2015.
- Basalamah, Muhammad Syafii A., dan Ajmal As'ad. "The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction." *Golden Ratio of Human Resource Management* 1, no. 2 (2021): 94–103. <https://goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/54>.
- Blštáková, Jana, Zuzana Joniaková, Nadežda Jankelová, Katarína Stachová, dan Zdenko Stacho. "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>.
- Canon, Michael. "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>.
- Darmawati, Tri, Nurkardina Novalia, dan Riana Sari. "Pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Opi Mall Palembang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 21, no. 1 (2024): 104–116. <https://jurnal.univpgripalembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/12738>.
- Deloitte. *The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey*. New York, 2022. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genzmillennialsurvey-2022.html>.
- Fong, Yoong Lee, dan Mastura Mahfar. "Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Employees in a Furniture Manufacturing Company in Selangor." *Jurnal Teknologi (Sciences and Engineering)* 64, no. 1 (2013): 33–39.
- Francis, Tracy, 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>.
- Ghozali, Imam. *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Undip, 2021.
- Hindarti, Fausta, dan Amin Wahyudi. "Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi." *Ekonomi dan Kewirausahaan* 15, no. 3 (2015): 283–293. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://download.garuda.kemdikbud>

- .go.id/article.php?article=381121&val=5259&title=PENGARUH REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Studi Pada Karyawan PT Bank Central Asia.
- Jasmine, Isabella, dan Edalmen. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Mediasi.” *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 2, no. 2 (2020): 450–560. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/7938>.
- Jehanzeb, Khawaja, Mazen, Anwar Rasheed, dan Alamzeb Aamir. “Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia.” *International Journal of Business and Social Science* 3, no. 21 (2012): 272–278.
- Jr., Joseph F. Hair, William C. Black, Barry J. Babin, dan Rolph E. Anderson. *Multivariate Data Analys Pearson New International Edition*. Edinburgh: British Library Cataloguing-in-Publication Data, 2014.
- Khalid, Khalizani, Hanisah Mat Salim, dan Siew-Phaik Loke. “The Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Water Utility Industry.” In *International Conference on Financial Management and Economics*, 11:35–41. Singapore: IACSIT Press, 2011.
- Kuhn, Kristine M. “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>.
- Lefkowitz, Alex. *Creator Study Report 2023*. Las Vegas: Tasty Edits, 2023.
- Li, Li, Hongyan Hu, Hao Zhou, Changzhi He, Lihua Fan, Xinyan Liu, Zhong Zhang, Heng Li, dan Tao Sun. “Work Stress, Work Motivation and Their Effects on Job Satisfaction in Community Health Workers: a Cross-Sectional Survey in China.” *BMJ open* 4, no. 6 (2014): 1–9. <https://bmjopen.bmj.com/content/4/6/e004897>.
- Luik, Jandy E., 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>.
- Maas, Thomas. “Freelancer Study 2025: Market insights, data and trends.” *Freelancemap*. Last modified 2025. <https://www.freelancemap.com/market-study>.
- Mata, Muhammad Aisyar, Agung Widhi Kurniawan, Zainal Ruma, Chalid Imran Musa, dan Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo. “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Makassar.” *Sibatik Journal* 2, no. 3 (2023): 855–866. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/654>.
- Pribadi, Andry, Agus Sukoco, dan Joko Suyono. “The Influence of Work Stress, Work Motivation, Work Environment on the Performance of Health Workers inn 24-Hour Non-Inpatient Community Health Centers in Wonocolo District, Surabaya with Job Satisfaction as an Intervening Variable.” *IJEED: International Journal of Entrepreneurship and Business Development* 7, no. 6 (2024): 1200–1214. <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/ijeed/article/view/3008>.
- Qureshi, Seema. “The Relationship between Work Motivation, Burnout and Intention to Leave for the Top Level Managers of Garment Industry (A Case Study of Indian

- Garment Industry).” *International Journal of Human Resource Studies* 3, no. 4 (2013): 128–142. <https://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/view/4609>.
- Riaz, Muhammad, Nazir Ahmad, Maryam Riaz, Ghulam Murtaza, Tayyaba Khan, dan Hira Firdous. “Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction.” *International Review of Management and Business Research* 5, no. 4 (2016): 1370–1382.
- Richter, Ganit, Daphne Ruth Raban, dan Sheizaf Rafaeli. *Studying Gamification: The Effect of Rewards and Incentives on Motivation*. Haifa: Gamification in Education and Business, 2015. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3236897.
- Riyanto, Setyo, Ady Sutrisno, dan Hapzi Ali. “The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange.” *International Review of Management and Marketing* 7, no. 3 (2017): 342–348. <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/5269>.
- Rusli, Suci Salsabila, 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>.
- Sajuyigbe, A.S., Olaoye Bosede, dan M.A. Adeyemi. “Impact of Reward on Employees Performance in A Selected Manufacturing Companies in Ibadan, Oyo State, Nigeria.” *International Journal of Arts and Commerce* 2, no. 2 (2013): 27–32. https://www.academia.edu/17270425/IMPACT_OF_REWARD_ON_EMPLOYEES_PERFORMANCE_IN_A_SELECTED_MANUFACTURING_COMPANIES_IN_IBADAN_OYO_STATE_NIGERIA.
- Sanjaya, Bagus. “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 9, no. 3 (2021): 886–895. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/13805>.
- Twenge, Jean M. *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.
- Tziner, Aharon, Edna Rabenu, Ruth Radomski, dan Alexander Belkin. “Work Stress and Turnover Intentions Among Hospital Physicians: the Mediating Role of Burnout and Work Satisfaction.” *Journal of Work and Organizational Psychology* 31, no. 3 (2015): 207–213. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/j.rpto.2015.05.001>.
- Wangi, Ni Made Galih Sekar, dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Bebek Uma Sari Resto Singpadu, Gianyar.” *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan* 11, no. 2 (2024): 170–186.
- Wheatley, Daniel. “Employee Satisfaction and Use of Flexible Working Arrangements.” *Work, Employment and Society* 31, no. 4 (2016): 567–585.
- Wood, Alex, 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.