

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi digital beberapa dekade terakhir telah membawa perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Kemajuan teknologi memungkinkan aktivitas kerja dilakukan dengan lebih fleksibel, tidak lagi terbatas pada ruang fisik tertentu dan jam kerja kaku. Transformasi ini menunjukkan bahwa teknologi berperan sebagai faktor utama yang mendorong perubahan pola kerja masyarakat menuju sistem yang lebih fleksibel dan adaptif terhadap dinamika pasar kerja modern (Sitompul et al., 2025)

Dampak dari perubahan ini turut mendorong bergesernya sistem kerja konvensional yang menekankan hubungan kerja permanen menuju sistem kerja yang lebih fleksibel dan berbasis atas hasil (*Output-based*). Perubahan ini mencerminkan adanya pergeseran nilai dalam dunia kerja modern yang lebih menekankan fleksibilitas dan otonomi kerja World Bank (2019). Dengan berkembangnya teknologi digital, muncul berbagai platform kerja daring yang ditujukan sebagai perantara antara pencari kerja dan pemberi kerja.

Platform digital ini memungkinkan proses pencarian proyek kerja lebih efektif dan efisien selain itu pekerjaan yang ditawarkan juga sangat beragam sehingga mampu memberikan lebih banyak pilihan bagi calon pekerja sesuai dengan keterampilan dan ketersediaan waktu yang dia miliki. Sejalan dengan berkembangnya teknologi digital, muncul istilah *Gig economy*, yaitu sistem kerja di mana individu bekerja secara mandiri berbasis tugas atau proyek yang diperantarai oleh *platform digital*. Secara *global*, *Gig economy* menjadi bagian dari

ekonomi digital yang menunjukkan pertumbuhan konsisten serta kontribusi signifikan dalam berbagai sektor utamanya pada industri kreatif, teknologi, transportasi, dan jasa profesional ILO (2025). Bentuk kerja ini menawarkan fleksibilitas tinggi dan memberikan alternatif terhadap pola kerja formal yang cenderung lebih terstruktur.

Salah satu bentuk pekerjaan dalam sistem *Gig economy* adalah *freelancer*, *freelancer* merupakan pekerja lepas yang menawarkan jasa secara independen tanpa terikat hubungan kerja permanen dengan satu organisasi tertentu. Fleksibilitas menjadi karakteristik utama pekerjaan *freelance*, mencakup kebebasan dalam menentukan jam kerja, lokasi kerja, serta proyek yang akan dikerjakan. Kondisi ini menjadikan *freelance* sebagai pilihan yang menarik, khususnya bagi generasi muda yang menginginkan otonomi kerja yang tinggi (Putra, 2025).

Dalam penelitian Anisah dan Damayanti (2024) mengungkapkan bahwa di Indonesia *freelancer* umumnya dikategorikan sebagai pekerja sektor informal, *freelancer* umumnya tidak memiliki kontrak kerja jangka panjang dan tidak seluruhnya terdaftar dalam sistem perlindungan ketenagakerjaan seperti jaminan sosial maupun ketentuan upah minimum. Situasi ini menunjukkan pekerja *freelance* ini berada di posisi rentan karena pada satu sisi menawarkan fleksibilitas dan kebebasan, namun di sisi lain menghadirkan potensi kerentanan dalam aspek keamanan kerja dan stabilitas pendapatan. Fenomena tersebut tercermin pada jumlah Angkatan pekerja di sektor informal kota Surabaya yang mengalami pertumbuhan secara positif dalam 3 tahun terakhir.

Tabel 1. 1 Jumlah Angkatan Kerja Kota Surabaya

Sektor	Tahun	Jumlah Angkatan Kerja	Laki-laki	Perempuan	Total
Formal	2022	1.113.016	61,58%	38,42%	100%
Informal		530.297	51,45%	48,55%	100%
Formal	2023	100.226.238	60,49%	39,51%	100%
Informal		567.451	50,79%	49,21%	100%
Formal	2024	1.004.339	62,03%	37,67%	100%
Informal		620.542	49%	51%	100%

Sumber : Badan Pusat Statistik Surabaya(diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1 data angkatan kerja kota Surabaya didapati bahwa angkatan kerja di sektor informal mengalami pertumbuhan yang positif dalam tiga tahun kebelakang, hal ini sejalan dengan meningkatnya jumlah angkatan kerja di kota surabaya. Sketor informal mencakup beberapa bentuk pekerjaan, salah satu bentuk pekerjaan sektor informal adalah *freelance* yang terus berkembang seiring dengan transformasi digital dan pertumbuhan ekonomi kreatif. Dewi dan Sari (2024) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa banyak pemutusan hubungan kerja karena kurangnya lapangan pekerjaan di sektor formal serta kecenderungan angkatan kerja saat ini yang menginginkan fleksibilitas dan kebebasan atas karir mereka. Kondisi ini tentu mendorong bertambahnya jumlah angkatan kerja yang beralih masuk ke sektor informal melalui jalur *freelance* khususnya berbasis platform digital.

Angkatan kerja sektor informal kota Surabaya memiliki proporsi pekerja laki-laki dan perempuan tidak terpaut jauh bahkan pada setiap tahun persentase pekerja perempuan mengalami kenaikan yang positif. Berdasarkan data yang didapatkan, diketahui bahwa peningkatan proporsi kerja mengalami pergeseran dan perempuan

terlibat aktif dalam pekerjaan yang fleksibel dan adaptif seperti *freelance*. Fenomena ini sejalan dengan temuan Fatimah et al (2025) yang mencatat bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia telah melampaui 53% dan terus menunjukkan tren kenaikan positif. Meningkatnya keterlibatan perempuan di sektor informal ini tidak lepas dari kompleksitas peran ganda yang diemban perempuan. Milleniva et al (2023) mengungkapkan bahwa perempuan yang bekerja kerap menghadapi tuntutan untuk berkomitmen terhadap pekerjaan sekaligus menanggung tanggung jawab domestik, sehingga bentuk pekerjaan yang lebih fleksibel dan adaptif seperti *freelance* dinilai lebih sesuai dan akomodatif dalam membantu perempuan dalam mengelola dua peran tersebut secara bersama. Kecenderung ini tidak hanya terjadi pada perempuan semata melainkan juga mencerminkan pergeseran orientasi kerja yang lebih luas pada angkatan kerja saat ini khususnya didominasi generasi Z dan millennial.

Temuan tersebut juga diperkuat oleh survei *Indonesia Millennial and Gen Z Report 2026* menyebutkan bahwa 84% generasi muda menunjukkan ketertarikan terhadap pekerjaan berbasis *freelance* atau *Gig economy* karena dinilai memberikan kesempatan untuk mengekspresikan kreativitas, menambah pendapatan, serta mencoba jalur karier baru Kania Aisha Pasaman dan Hotnauli, (2025). Hal ini menunjukkan adanya perubahan orientasi kerja generasi saat ini yang lebih mengutamakan fleksibilitas dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Secara distribusi geografis, Surabaya menjadi salah satu kota dengan jumlah *freelancer* yang cukup signifikan di Indonesia. Tercatat bahwa hingga tahun 2021 kota Surabaya mencatat kurang lebih 9.767 *freelancer*, artinya

telah terjadi pergeseran minat kepada sektor kerja informal khususnya pada industri kreatif (Hidayah, 2021). Factor pertumbuhan digital yang mendorong pergeseran minat kerja ini secara kolektif menjadikan angkatan muda memilih *freelance* sebagai pilihan karir utama maupun sampingan. Namun pertumbuhan ini tetap diiringi dengan berbagai tantangan yang muncul, mengingat *freelancer* berada pada lingkup kerja gig yang tidak dilindungi oleh undang-undang atau perlindungan hukum yang jelas mulai dari tidak adanya batasan jam kerja, jaminan kesehatan, jaminan pensiun, dan lain sebagainya.

Pertumbuhan pada bidang informal ini tidak terlepas dari naiknya ekonomi kreatif di kota Surabaya, sebagai salah satu kota dengan pertumbuhan sektor kreatif terbesar di Indonesia. Sejumlah penelitian mengungkapkan bahwa sektor ekonomi kreatif berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi melalui penciptaan nilai tambah, penyerapan tenaga kerja, serta penguatan UMKM kreatif yang menjadi ruang praktik kerja *freelance* berbasis proyek Nurfaizi dan Huda, (2026). Pemerintah Kota Surabaya juga secara aktif mendorong pembangunan ekonomi kreatif melalui penguatan sektor unggulan, penyediaan ruang kreatif, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, serta digitalisasi UMKM (Pemerintah Kota Surabaya, 2025). Pertumbuhan sektor ekonomi kreatif dan meningkatnya jumlah pekerja *freelance* di kota Surabaya tidak secara otomatis mencerminkan kualitas pengalaman kerja yang dirasakan oleh *freelancer*. Meskipun sistem kerja *freelance* menawarkan fleksibilitas dan otonomi yang tinggi, kondisi kerja berbasis proyek yang fluktuatif serta ketidakpastian pendapatan dapat mempengaruhi bagaimana individu mengevaluasi pekerjaannya. Studi mengenai *freelance* konten

kreator Generasi z menunjukkan bahwa meskipun menjadi *freelancer* memberikan kebebasan dan fleksibilitas, namun pekerja *freelance* mendapat dinamika psikososial seperti stres kerja dan ketidakpastian imbalan yang berdampak pada kepuasan kerja (Hansen et al., 2025).

Freelancer industri kreatif tetap bertahan dan menjalankan pekerjaannya ditengah ketidakpastian akan jaminan pekerjaan serta kondisi *work-life balance* yang belum tercapai. Situasi ini menunjukkan adanya faktor *internal* lain yang memiliki pengaruh lebih kuat dibandingkan faktor *eksternal*. Dahron (2024), menjelaskan bahwa daya tarik utama pekerjaan *freelance* terletak pada fleksibilitas waktu, kebebasan memilih proyek, serta otonomi untuk mengatur pola kerja sesuai dengan minat dan preferensi pribadi. Kebebasan tersebut akan memberikan ruang bagi individu untuk menekuni bidang yang diminati dan mengembangkan kreativitas dan sebagai sarana aktualisasi diri. Kebebasan dan otonomi kerja menjadi daya tarik utama *freelancer*, hal menunjukkan bahwa pengalaman yang dirasakan *freelancer* berperan penting dalam membentuk evaluasi mereka terhadap pekerjaan. Pada industri kreatif, ruang untuk mengekspresikan minat, kreativitas, serta pola kerja akan meningkatkan kepuasan kerja ke arah positif . Sehingga kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aspek *eksternal* namun juga dengan sejauh mana pekerjaan yang dijalankan mampu memenuhi kebutuhan psikologis *freelancer* sendiri.

Menurut Munandar (2021) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari evaluasi individu terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Pada pekerjaan *freelance*, kepuasan

tidak hanya berkaitan dengan imbalan finansial, tetapi juga mencakup aspek psikologis seperti rasa pencapaian, kebebasan, dan kesempatan aktualisasi diri. Namun, *freelancer* di Indonesia menghadapi adanya ketidakpastian struktural berupa tidak adanya jaminan sosial, ketidakpastian pendapatan, serta minimnya perlindungan hukum dibandingkan pekerja formal (Hidayah, 2021). Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun pekerjaan *freelance* memberikan fleksibilitas, terdapat risiko dan ancaman yang dapat mempengaruhi rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja.

Audillah et al. (2025) menemukan bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* dan *job satisfaction*, yang menunjukkan bahwa kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan individu dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Selain itu Ariadi et al. (2024) juga menemukan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi kerja secara struktural, tetapi juga oleh faktor psikologis *internal* yang mendorong individu untuk menikmati, menghargai, dan bertahan dalam pekerjaannya. Fenomena meningkatnya minat pada pekerjaan *freelance* menunjukkan adanya perubahan cara individu dalam memaknai pekerjaan. Harian Disway (2025), menyebutkan bahwa pekerjaan *freelance* makin banyak diminati angkatan kerja karena memberikan kebebasan dalam mengatur waktu dan memilih proyek sesuai dengan minat dan kompetensi, sehingga *freelancer* merasa memiliki otonomi dan kendali atas karirnya. Sejalan dengan artikel tersebut IDN News (2025) menyatakan bahwa *freelancer* Gen Z menikmati fleksibilitas kerja dan mereka

dapat menyesuaikan pekerjaan dengan gaya hidup pribadi meskipun dengan tantangan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas dan kebebasan menjadi faktor yang dapat membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan *freelance* industri kreatif.

Dinamika kerja *freelance* tidak lepas dari berbagai tantangan, Dewi dan Sari (2024) mengungkapkan bahwa sekitar 60% *freelancer* digital menghadapi ketidakpastian kondisi kerja akibat persaingan global yang semakin ketat. Temuan ini menunjukkan bahwa dibalik fleksibilitas yang ditawarkan terdapat realita yang kompleks. Sehingga kepuasan kerja pada *freelancer* menjadi menarik, karena terbentuk dari kebebasan dan otonomi pribadi pekerja serta tantangan kerja yang ada. Untuk mendukung fenomena tersebut dalam konteks *freelancer* industri kreatif di Kota Surabaya, peneliti melakukan pra-survei terhadap 15 responden sebagai gambaran awal kondisi kepuasan kerja. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa:

Tabel 1. 2 Pra Survei Kepuasan Kerja Freelancer

No	PERTANYAAN	YA	TIDAK
1	Saya merasa pekerjaan <i>freelance</i> memberi saya peluang untuk mendapatkan proyek yang lebih besar di masa depan	93,3%%	6,7%%
2	<i>Freelance</i> membuat saya memiliki kesempatan untuk membuat portofolio yang lebih baik, karena saya bisa memilih proyek yang sesuai kemampuan dan minat saya.	100%	0%

Sumber: Data primer diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra survei terkait kepuasan kerja *freelancer*, ditemukan bahwa 93,7% responden menyatakan bahwa pekerjaan *freelance* memberikan peluang untuk mendapatkan proyek yang lebih besar di masa depan. Selain itu seluruh responden juga menyatakan bahwa bekerja sebagai *freelancer* memberikan kesempatan untuk membangun portofolio lebih baik karena mereka dapat memilih

proyek sesuai dengan kemampuan dan minat. Temuan ini menunjukkan bahwa *freelancer* tetap memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya khususnya dalam fleksibilitas dan peluang yang diberikan dalam mengembangkan kemampuan diri. Hal ini menarik karena responden merasa puas akan peluang pengembangan sebagai *freelance*. Namun tingginya kepuasan ini menimbulkan oertanyaan karena mengingat kondisi kerja *freelance* yang masih menghadapi berbagai tantangan tersendiri.

Salah satu aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja *freelancer* adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam sistem kerja *freelance* yang berbasis proyek dan tidak memiliki batasan waktu kerja yang baku, pengelolaan waktu dan peran menjadi tanggung jawab individu secara penuh. Kondisi ini berpotensi menimbulkan tumpang tindih antara peran kerja dan kehidupan personal, yang pada akhirnya dapat memengaruhi pengalaman kerja secara keseluruhan (Sari, 2025). Disisi lain karakteristik kerja *freelance* yang fleksibel juga menimbulkan dinamika tersendiri pada pemenuhan kebutuhan ekonomi dan persaingan kerja yang semakin kompetitif. Fenomena ini menunjukkan bahwa *freelancer* di wilayah Surabaya juga berada dalam persaingan yang cukup ketat. Kondisi ekonomi yang dinamis juga mendorong *freelancer* untuk memaksimalkan waktu serta produktivitasnya dalam menangani beberapa proyek secara bersama guna menjaga keberlangsungan pekerjaan mereka. Pola kerja seperti ini berpotensi mempengaruhi keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi utamanya jika batas waktu kerja semakin tidak terstruktur dan menyatu dengan waktu pribadi.

Fenomena ini semakin relevan ditengah meningkatnya jumlah angkatan kerja di sektor informal dengan struktur pekerjaan yang lebih fleksibel. Maulida (2025) , menunjukkan bahwa milenial dan Gen Z mengutamakan *work-life balance* sebagai pertimbangan utama dalam memilih kerja bahkan melebihi faktor gaji. Namun disisi lain pada laporan Theodora (2024) mengemukakan bahwa banyak generasi muda yang bekerja di sektor informal cenderung memiliki jam kerja yang tidak menentu dan tanpa batas waktu yang jelas. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara harapan dan keseimbangan hidup dengan realitas kerja *freelance* yang fleksibel tetapi tidak terstruktur. Diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan pada narasumber kreatif digital, yang mengungkapkan bahwa dalam satu bulan mereka rata-rata menangani 3-6 proyek tergantung dengan durasi penyelesaiannya. Bahkan pada skala yang lebih besar, *freelancer* mengamil 1-2 proyek saja karena penyelesaian proyek membutuhkan intensitas kerja tinggi dan dapat menyita waktu serta ruang pribadi *freelancer*. Kondisi ini menunjukkan bahwa *work-life balance freelancer* industri kreatif digital berpotensi terganggu dan akan berdampak pada kepuasan secara keseluruhan.

Secara teoretis, *work-life balance* diartikan dengan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat dalam peran pekerjaan dan keluarga, peran ini dijalankan secara seimbang meskipun terdapat tuntutan dan tanggung jawab yang ada (Wijayanto et al., 2022). *Work-life balance* juga tercermin dari Bagaimana individu dalam mengelola waktu, memenuhi harapan, keterikatan dan kepuasan pada pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Sehingga keseimbangan kerja dan pribadi ini tidak hanya terkait pada pengelolaan waktu saja namun juga berkaitan dengan

kesejahteraan psikologis individu dalam menjalankan perannya. Untuk memahami lebih lanjut kemungkinan faktor tersebut, peneliti melakukan pra-survei terkait keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pada *freelancer* industri kreatif di Kota Surabaya.

Tabel 1. 3 Pra Survei Work-life balance

No	PERTANYAAN	YA	TIDAK
1	Ada kalanya urusan pribadi membuat saya sulit fokus mengerjakan proyek <i>freelance</i>	80%	20%
2	Ada kalanya jam kerja saya lebih dari 8 jam sehingga mengambil waktu saya sehari penuh	100%	0%

Sumber: Data primer diolah peneliti (2025)

Temuan pra survei menunjukkan bahwa sebanyak 80% responden menyatakan bahwa masalah pribadi terkadang mengganggu fokus dalam mengerjakan proyek *freelance* responden. Sedangkan seluruh responden juga menyatakan bahwa jam kerja sering mengambil sebagian waktu dalam sehari. Temuan ini menunjukkan adanya interaksi dua arah antara peran kerja dan kehidupan pribadi, di mana tuntutan kerja dapat mengurangi waktu personal, sementara kondisi personal juga dapat memengaruhi performa kerja. Situasi tersebut mengindikasikan adanya potensi ketidakseimbangan *Work-life balance* pada *freelancer* industri kreatif.

Kondisi tersebut tidak terlepas dari karakteristik sistem kerja *freelance* yang fleksibel dan tidak memiliki batasan waktu kerja yang baku. Berbeda dengan pekerja formal yang jam kerjanya diatur melalui ketentuan organisasi maupun regulasi ketenagakerjaan, *freelancer* memiliki keleluasaan dalam menentukan durasi dan waktu kerja, sekaligus memikul tanggung jawab penuh dalam mengatur ritme kerjanya sendiri. Fleksibilitas ini dapat menjadi keunggulan sekaligus tantangan, karena tanpa batasan yang jelas *freelancer* berpotensi bekerja melebihi

jam kerja normal, terutama ketika menghadapi tenggat proyek atau tekanan finansial, sehingga berpengaruh terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Tabel 1. 4 Distribusi Jam Kerja Mingguan Surabaya

Jam Kerja	Persentase
0 jam	1,03%
1 – 34 jam	21,44%
35 – 48 jam	49,20%
≥ 49 jam	28,33%

Sumber : Badan Pusat Statistik Surabaya 2025 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1.5 sebagian besar angkatan kerja berada pada kategori jam kerja 35–48 jam per minggu. Pada konteks *freelancer* digital, sebanyak 49% bekerja selama 35–48 jam per minggu dan lebih dari 28% bekerja ≥ 49 jam per minggu. Kondisi ini menunjukkan bahwa jam kerja yang panjang tidak selalu sejalan dengan kepastian finansial, sehingga dapat memicu tekanan kerja yang berkelanjutan. Situasi tersebut memperlihatkan bahwa fleksibilitas waktu dalam pekerjaan *freelance* berpotensi menciptakan kondisi *boundaryless work*, yaitu ketika batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur. Tanpa adanya pengaturan jam kerja yang jelas, *freelancer* cenderung memperpanjang waktu kerja untuk memenuhi tuntutan proyek atau menjaga stabilitas pendapatan. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis serta kualitas pengalaman kerja individu.

Menurut Ramdhani dan Rasto (2021) *Work-life balance* dipahami sebagai kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang sehingga tidak menimbulkan konflik peran yang berlebihan. Keseimbangan ini tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga

mencakup keterlibatan psikologis dan tingkat kepuasan dalam menjalankan kedua peran tersebut. Pada sistem kerja *freelance* yang fleksibel, pencapaian keseimbangan ini sangat bergantung pada kemampuan individu dalam mengatur batas dan mengelola ritme kerja secara mandiri.

Penelitian Isa et al. (2024) menemukan bahwa *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Wildiawanti (2024) yang menunjukkan bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut memperkuat bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam membentuk persepsi kepuasan kerja individu. Dalam kajian motivasi kerja, salah satu *grand theory* yang banyak digunakan adalah teori dua faktor Herzberg yang menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan kerja ternyata tidak dalam satu garis yang sama melainkan dipengaruhi dua faktor yang berbeda yaitu faktor motivator dan faktor *hygiene* (Purba & Rangkuti, 2022). Faktor motivator berkaitan dengan isi pekerjaan seperti pencapaian, pengakuan, tanggungjawab, serta peluang pengembangan diri yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan faktor *hygiene* berhubungan dengan kondisi eksternal seperti kebijakan, kondisi kerja, gaji, kepuasan dan lain sebagainya yang apabila tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan namun pemenuhannya secara tidak langsung meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian Lee et al. (2022) yang menguji teori dua faktor menunjukkan bahwa faktor motivator memiliki pengaruh signifikan terhadap

kepuasan dibandingkan dengan faktor *hygiene*. Hal ini menegaskan bahwa sumber kepuasan kerja terletak pada faktor internal yang melekat pada pekerjaan itu sendiri.

Temuan tersebut diperkuat dengan penelitian Azwanda et al. (2024) , yang menyatakan bahwa peningkatan motivasi dan kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor motivator dibandingkan dengan faktor *hygiene*. Dalam konteks pekerjaan *freelance*, aspek internal memiliki peran lebih dalam mendorong keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja. Karakter utama pekerjaan *freelance* yang fleksibel, berbasis proyek, dan independen memberikan *freelancer* kebebasan berekspresi dan menunjukkan bahwa dorongan kepuasan tidak hanya berasal dari faktor eksternal namun juga dengan Bagaimana *freelancer* memaknai pekerjaan itu sendiri.

Faktor internal dalam teori Herzberg sejalan dengan konsep motivasi intrinsik, dorongan yang muncul dari individu karena merasa bahwa pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan sesuai minat, menarik, dan mereka menikmati untuk melakukan aktivitas kerja. Motivasi intrinsik tidak bergantung pada imbalan eksternal namun pada kepuasan psikologis seperti aktualisasi diri, kebebasan berekspresi, serta kesempatan untuk mengembangkan kreativitas. penelitian pada pekerja *Gig* juga menunjukkan pengaruh motivasi yang tidak hanya dipengaruhi oleh fleksibilitas kerja namun juga terdapat motivasi intrinsik seperti perkembangan karir, independensi pekerjaan, apresiasi, dan pencapaian hasil kerja yang berkontribusi langsung terhadap kepuasan kerja (Singh et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks pekerjaan *freelance* yang memiliki fleksibilitas tinggi, motivasi intrinsik menjadi kunci dalam menjelaskan terbentuknya kepuasan kerja, karena

dorongan internal lebih dominan dibandingkan faktor eksternal. Untuk melihat bagaimana kondisi motivasi intrinsik pada *freelancer* industri kreatif, peneliti melakukan pra-survei kepada 15 responden sebagai berikut.

Tabel 1. 5 Pra survei Motivasi Intrinsik

No	PERTANYAAN	YA	TIDAK
1	Saya merasa senang karena pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk berkreasi dan mencoba ide baru	100%	0%
2	Saya merasa pekerjaan <i>freelance</i> yang saya jalani cukup menyenangkan	85,7%	14,3%

Sumber: Data primer diolah peneliti (2026)

Temuan pra survei bahwa responden (100%) menyatakan bahwa pekerjaan *freelance* memberikan kesempatan untuk berkreasi dan mencoba ide baru. Selain itu, 85,7% responden menyatakan bahwa pekerjaan yang dijalani terasa menyenangkan. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi *intrinsik* pada *freelancer* industri kreatif tergolong tinggi. *Passion*, minat berkreasi, serta rasa senang terhadap pekerjaan menjadi faktor yang mendorong mereka untuk tetap menjalani aktivitas *freelance*.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa motivasi berpotensi berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan antara *Work-life balance* dan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Lestiani & Purba (2023) yang menunjukkan bahwa *Work-life balance* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, namun berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Temuan tersebut menegaskan bahwa motivasi kerja dapat menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana kondisi kerja memengaruhi kepuasan individu. Pada *freelancer* industri kreatif *passion*, minat berkreasi, dan kesenangan dalam bekerja menjadi faktor pendorong untuk tetap

menikmati pekerjaannya. Oleh karena itu motivasi dipandang relevan yang digunakan untuk menjembatani pengaruh *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada *Freelancer* industri kreatif di kota Surabaya.

Pada fenomena yang didapat, menunjukkan bahwa pekerja *freelance* di industri kreatif tetap bertahan meskipun menghadapi ketidakpastian pekerjaan, minimnya jaminan kerja, serta batasan *work-life balance* yang masih bias. Kondisi ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang menjadi pendorong utama kepuasan kerja, faktor internal pada *freelancer* lebih berpengaruh terhadap kepuasan karena dengan pola kerja kerja *freelance* yang fleksibel membuat mereka memegang kendali otonomi kerjanya. Namun, penelitian lain yang menguji motivasi intrinsik sebagai mediator dalam konteks industri kreatif masih terbatas dan belum dibahas secara empiris.

Penelitian ini bertujuan untuk untuk menjawab adanya *Research Gap* yang ada dengan mengkaji hubungan *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja yang dimediasi motivasi kerja pada *freelance* di industri kreatif kota Surabaya. Sebagian besar penelitian terdahulu masih dilakukan dalam konteks pekerjaan formal, sehingga kajian mengenai hubungan *Work-life balance* dan kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada pekerja *freelance* masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja *Freelancer* di Industri Kreatif Digital Domisili Surabaya Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi”** menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan penelitian yang ada dengan memberikan pemahaman empiris yang lebih komprehensif mengenai

dinamika kerja *freelancer* industri kreatif, khususnya dalam menjelaskan peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara *work-life balance* dan kepuasan kerja di tengah perkembangan *Gig economy* yang semakin pesat.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pekerja *freelance* di industri kreatif?
2. Apakah *Work-life balance* berpengaruh terhadap motivasi kerja pekerja *freelance* di industri kreatif?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pekerja *freelance* di industri kreatif?
4. Apakah motivasi memediasi pengaruh *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja pekerja *freelance* di industri kreatif?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis Pengaruh *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja pekerja *freelance* di industri kreatif di kota Surabaya.
2. Menganalisis *Work-life balance* terhadap motivasi kerja pekerja *freelance* di industri kreatif di industri kreatif di kota Surabaya.
3. Menganalisis motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pekerja *freelance* di industri kreatif di industri kreatif di kota Surabaya.
4. Menganalisis peran motivasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja pekerja *freelance* di industri kreatif di industri kreatif di kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoretis

Dapat memberikan insight terkait pengembangan kajian *Work-life balance*, motivasi, dan kepuasan dalam konteks pekerja *freelance* di industri kreatif yang masih jarang diteliti.

2. Manfaat praktis

Sebagai bahan pertimbangan bagi pekerja *freelance* di industri kreatif dalam memahami pentingnya pengelolaan waktu untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan.

3. Manfaat akademis

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji terkait isu *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada sektor *Gig economy* khususnya *freelance* di industri kreatif.