



PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI STRES KERJA FREELANCER DI KOTA DENPASAR (STUDI KASUS: GEN Z)

Nadia Priscilla Putri

Universitas Ngurah Rai Denpasar

Ni Nyoman Sudiyani

Universitas Ngurah Rai Denpasar

I Gusti Putu Agung Widya Goca

Universitas Ngurah Rai Denpasar

Alamat: Jl. Padma No.30, Penatih, Denpasar Tim., Kota Denpasar, Bali 80238, Indonesia.

Telepon: (0361) 462617.

Korespondensi penulis: nadiapriscilla80@gmail.com

Abstract. *This study seeks to examine the impact of job insecurity on job satisfaction, with work stress serving as a mediating variable, among Generation Z freelancers in Denpasar City. This research is driven by the reduction in the freelancer population in the region from 269,422 in 2020 to 18,776 in 2024, highlighting considerable obstacles to attaining employment satisfaction. The primary issue examined is the impact of job insecurity and work-related stress on the job satisfaction of Gen Z freelancers in Denpasar, both independently and concurrently, as well as the role of work stress as a mediator in the relationship between job insecurity and job happiness. The population comprised 18,776 freelancers, and a sample of 100 Gen Z respondents with at least one year of work experience was selected using Slovin's methodology. Data were gathered via questionnaires and analyzed employing the Partial Least Square (PLS) approach with SmartPLS. The findings demonstrate that job insecurity exerts a positive and significant effect on job satisfaction (inversely, indicating that more job insecurity correlates with diminished job satisfaction) and also considerably heightens work-related stress. Work stress significantly impacts job satisfaction negatively, indicating that heightened work stress generally reduces job satisfaction, and it partially mediates the relationship between job insecurity and job satisfaction. These findings highlight the intricate dynamics of freelance work and the necessity of addressing job insecurity and work-related stress to promote freelancer well-being, providing essential insights for stakeholders in developing strategies to boost job satisfaction in this uncertain period.*

Keywords: *Job Insecurity, Work Stress, Job Satisfaction, Freelancers, Gen Z.*

Abstrak. Studi ini bertujuan untuk menguji dampak ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi, di antara pekerja freelancer Generasi Z di Kota Denpasar. Investigasi ini dipicu oleh penurunan signifikan jumlah freelancer di wilayah tersebut, dari 269.422 pada tahun 2020 menjadi 18.776 pada tahun 2024, yang menyoroti isu-isu terkait kepuasan kerja. Isu utama yang dibahas adalah dampak ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja di antara pekerja freelancer Gen Z di Denpasar, baik secara independen maupun bersamaan, serta potensi peran mediasi stres kerja dalam hubungan antara ketidakamanan kerja dan kebahagiaan kerja. Sebuah komunitas yang terdiri dari 18.776 pekerja freelancer disurvei, dengan sampel 100 responden Gen Z yang memiliki minimal satu tahun pengalaman, dipilih dengan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan pendekatan Partial Least Squares (PLS) dengan SmartPLS. Temuan ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (sebaliknya, ketidakamanan yang lebih besar berkorelasi dengan berkurangnya kepuasan kerja) dan memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap peningkatan stres kerja. Stres kerja berdampak negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, karena stres yang lebih besar cenderung menurunkan kepuasan kerja, dan sebagian memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja. Temuan ini menyoroti kompleksitas dinamika kerja independen dan pentingnya mengatasi ketidakamanan dan stres kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja pekerja freelancer.

Kata Kunci: *Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Freelancer, Gen Z.*

PENDAHULUAN

Freelancer menjadi pilihan pekerjaan yang lebih umum, terutama di kalangan Generasi Z, karena bangkitnya era digital. Pekerjaan ini memungkinkan Anda memilih kapan dan di mana Anda bekerja. Namun, di balik fleksibilitas ini terdapat permasalahan serius, seperti jadwal kerja yang tidak dapat diprediksi, jaminan sosial yang terbatas, dan pendapatan yang tidak dapat diprediksi. Salah satu cara untuk menjaga motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan pribadi adalah dengan menjaga kepuasan kerja, yang bisa dipengaruhi oleh keadaan ini (Padmanabhan, 2021). Berdasarkan statistik Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Denpasar, jumlah pekerja freelancer mengalami penurunan tajam dalam lima tahun terakhir. Pada tahun 2020, terdapat 269.422 pekerja freelancer, tetapi jumlah tersebut turun menjadi 78.229 pada tahun 2021, 82.447 pada tahun 2022, 72.906 pada tahun 2023, dan hanya 18.776 pada tahun 2024. Penurunan jumlah pekerja freelancer lebih dari 93% selama periode ini menunjukkan adanya masalah besar di masa depan industri ini, terutama bagi Generasi Z. Temuan survei Pendahuluan yang dilakukan terhadap 20 pekerja Freelancer Gen Z di Kota Denpasar mengamini temuan ini. Tingkat kepuasan kerja masih rendah, dengan hanya 40% responden puas dengan gaji, 43% dengan keamanan kerja, dan 45% dengan prospek kemajuan karir. Enam puluh persen dari mereka menjawab tidak puas dengan pekerjaan mereka, sedangkan hanya empat puluh persen yang puas. Studi ini menunjukkan bahwa para freelancer Gen Z sangat tidak puas dengan pekerjaannya. Selain kepuasan kerja yang buruk, masalah ketidakamanan kerja juga penting. 55% responden mengatakan tidak ada stabilitas pekerjaan jangka panjang, 60% mengatakan pekerjaan lepas tidak memberikan stabilitas profesional, dan 65% khawatir kehilangan kontrak kerja kapan saja. Berdasarkan studi ILO pada tahun 2021, pekerja lepas di Indonesia berisiko mengalami ketidakamanan pekerjaan, hal ini sejalan dengan hal tersebut.

Stres di tempat kerja menjadi masalah yang besar. Berdasarkan hasil survei pendahuluan, 58% partisipan sering merasa stres karena harus memenuhi tenggat waktu, 52% kesulitan menjaga jadwal kerja, dan 47% khawatir gajinya akan dipotong. Akibat beban kerja yang tidak menentu, beberapa responden (35%) bahkan mengaku lelah secara fisik. Informasi ini mendukung temuan Badan Pusat Statistik (BPS) (2022) yang menyatakan bahwa pekerja informal lebih rentan stres karena pekerjaan dibandingkan pekerja formal.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja (Putri Aprilia, 2024). Namun, penelitian lain menemukan hasil yang kontradiktif, yang menunjukkan bahwa dalam beberapa kasus, ketidakamanan kerja justru dapat berdampak positif terhadap kepuasan kerja (Wu dkk., 2019). Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu diisi, terutama karena jumlah pekerja lepas semakin berkurang dan mereka tidak puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana ketidakamanan kerja mempengaruhi kepuasan kerja pekerja freelancer Gen Z di Kota Denpasar, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Kami berharap temuan ini akan membantu bidang penelitian manajemen sumber daya manusia bergerak maju secara teori dan memberikan saran yang berguna bagi para pemangku kepentingan dan pekerja lepas tentang cara meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja dan kesejahteraan di era digital.

KAJIAN TEORITIS

Ketidakamanan Kerja

Shoss (2017), mengatakan bahwa ketidakamanan kerja merupakan risiko yang dirasakan masyarakat mengancam stabilitas dan kelangsungan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka sering kali mencari pekerjaan lain yang dapat membantu mereka menjaga pekerjaan mereka dan memberi mereka rasa aman. Ketidakamanan kerja adalah

kondisi psikologis di mana karyawan menunjukkan kebingungan atau rasa tidak aman akibat perubahan keadaan eksternal, menurut Saputra dkk, (2020). Dilema ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan kontrak atau sementara. Banyaknya posisi sementara atau tidak tetap membuat karyawan merasa tidak aman di tempat kerja. Ketidakamanan pekerjaan juga bisa mempengaruhi kebahagiaan kerja.

Stres Kerja

Mangkunegara (2005), menegaskan bahwa faktor penentu stres kerja meliputi beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu, pengawasan yang tidak memadai, lingkungan kerja yang merugikan, wewenang yang tidak memadai dalam menjalankan tanggung jawab, dan konflik di tempat kerja. Stres adalah keadaan ketegangan atau tekanan emosional yang dialami individu saat menghadapi tuntutan, hambatan, dan peristiwa kritis yang signifikan yang dapat mempengaruhi emosi, kognisi, dan kesejahteraan fisik. Stres kerja tidak selalu menunjukkan kinerja yang buruk; data menunjukkan bahwa stres dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara positif atau negatif. Bagi banyak karyawan, tingkat stres rendah hingga sedang meningkatkan kinerja kerja dengan meningkatkan intensitas kerja, perhatian, dan daya tanggap. Tetapi, tingkat stres yang tinggi atau sedang yang berlangsung dalam waktu lama akan merugikan, yang berakibat pada penurunan kinerja. Stres memiliki efek yang lebih langsung terhadap kepuasan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dan penuh harapan yang muncul dari penilaian hasil dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021). Kebahagiaan kerja adalah faktor penting bagi karyawan, termasuk pekerja lepas independen. Kepuasan kerja mengacu pada bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, jumlah pekerjaan yang mereka rasa harus mereka lakukan, dan masalah yang berkaitan dengan kesehatan fisik dan mental mereka. Perspektif tentang pekerjaan ini berasal dari sikap pribadi yang berbeda tentang masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, adaptasi individu, dan ikatan sosial di luar pekerjaan, yang semuanya bersatu untuk membentuk sikap keseluruhan individu terhadap pekerjaan mereka. Kebahagiaan di tempat kerja memiliki efek besar pada seberapa baik orang melakukan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya memengaruhi seberapa baik kinerja organisasi.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Ketidakamanan kerja (job insecurity) mengacu pada penilaian subjektif individu terhadap prospek pekerjaan mereka di masa depan. Cheng dan Chan (2020), berpendapat bahwa peningkatan persepsi ketidakamanan pekerjaan berkorelasi dengan peningkatan kecemasan dan tekanan psikologis, yang kemudian mengakibatkan penurunan kepuasan kerja. Banyak penelitian eksperimental telah menunjukkan dampak substansial dari ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja; namun, sebagian besar dilakukan terhadap karyawan formal. Hal ini khususnya relevan bagi pekerja freelancer Gen Z di Kota Denpasar karena sifat pekerjaan mereka yang tidak pasti. Akibatnya, hipotesis dapat diajukan bahwa hal ini sesuai dengan kerangka konseptual yang menunjukkan bahwa peningkatan persepsi ketidakamanan kerja berkorelasi dengan penurunan kepuasan kerja.

H1: Ketidakamanan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada freelancer Kota Denpasar studi Gen Z.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Stres Kerja

Stres kerja terjadi ketika ekspektasi pekerjaan melampaui kemampuan individu untuk mengatasinya (Lazarus & Folkman, 1984). Moslem dan Sary (2021) menyatakan bahwa peningkatan persepsi ketidakamanan pekerjaan di kalangan pekerja berkorelasi dengan peningkatan tingkat stres kerja. Ketidakamanan ini memicu peningkatan kecemasan dan tekanan

mental terhadap stabilitas pekerjaan. Meskipun demikian, penelitian mengenai pekerja freelancer masih terbatas, meskipun faktanya pekerja freelancer memiliki risiko kehilangan pekerjaan yang lebih besar dibandingkan pekerja tetap. Hipotesis ini menyatakan bahwa ketidakamanan pekerjaan secara substansial memengaruhi stres kerja di kalangan pekerja freelancer Generasi Z di Kota Denpasar.

H2: Ketidakamanan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada freelancer Kota Denpasar studi Gen Z.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

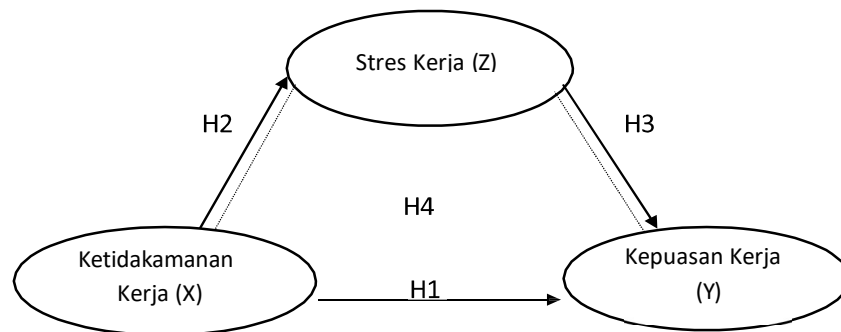
Studi terbaru oleh Rahayu dan Waras (2023), menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi secara signifikan menurunkan kepuasan kerja dengan merusak kesejahteraan psikologis individu. Meskipun demikian, banyak penelitian berfokus pada karyawan formal dalam struktur pekerjaan tetap, sementara pekerja freelancer seringkali menghadapi tantangan tersendiri, terutama terkait volatilitas pendapatan dan jam kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres terkait pekerjaan secara substansial memengaruhi kepuasan kerja pekerja freelancer Generasi Z di Kota Denpasar.

H3: Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada freelancer Kota Denpasar studi Gen Z.

Pengaruh Stres Kerja Dalam Memediasi Hubungan Antara Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja dapat berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara ketidakamanan kerja dan kebahagiaan kerja. Muzti dan Mardiana (2024), mengatakan bahwa stres kerja dapat menjadi penghubung yang sangat penting antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja. Ketidakamanan kerja dapat menurunkan kepuasan kerja dengan meningkatkan stres terkait pekerjaan. Studi kasus pekerja lepas Gen Z harus dikaji karena kondisi kerja mereka yang tidak menentu. Oleh karena itu, pengurangan stres kerja diyakini berdampak besar terhadap ketidakamanan kerja dan kebahagiaan kerja di kalangan pekerja lepas Gen Z di Denpasar.

H4: Stres Kerja memediasi secara signifikan pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada freelancer Kota Denpasar studi Gen Z.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Desain ini digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara ketidakamanan kerja (X) dan kepuasan kerja (Y), dengan stres kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Squares (PLS), yang baik untuk menguji model hubungan laten dengan ukuran sampel yang kecil.

PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI STRES KERJA FREELANCER DI KOTA DENPASAR (STUDI KASUS: GEN Z)

Penelitian ini dilakukan pada pekerja lepas Generasi Z yang bekerja di Denpasar. Penelitian berlangsung dari Januari hingga April 2025. Populasi penelitian mencakup seluruh 18.776 pekerja lepas Generasi Z yang bekerja di Kota Denpasar (BPS Kota Denpasar, 2024). Metode pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan margin kesalahan (e) 10%, yang menghasilkan ukuran sampel sebanyak 100 responden. Kriteria untuk memasukkan responden adalah sebagai berikut: Orang yang lahir antara tahun 1995 dan 2010 merupakan bagian dari Generasi Z. Telah bekerja sebagai pekerja lepas setidaknya selama satu tahun. Tinggal di kota Denpasar. Variabel independen (X): Ketidakamanan pekerjaan. Stres kerja sebagai variabel mediasi (Z). Y : Kepuasan kerja merupakan variabel terikat. Kategori dan Asal Informasi: Data primer: diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada partisipan. Data sekunder: diperoleh dari literatur, jurnal ilmiah, dan publikasi BPS, serta temuan penelitian terdahulu yang relevan.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang menggunakan skala pengukuran berdasarkan skala likert 1 sampai dengan 5, dimana angka 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” dan angka 5 menunjukkan “sangat setuju”. Instrumen ini telah melalui evaluasi awal validitas dan reliabilitas. Data dikumpulkan dengan menggunakan strategi survei yang mencakup pertanyaan online dan tatap muka. Pengawasan memastikan dilakukan sebelum kuesioner utama didistribusikan untuk kejelasan pertanyaan. SmartPLS 4.0 digunakan untuk menganalisis data dengan langkah-langkah berikut: Analisis deskriptif: mendeskripsikan karakteristik responden berdasarkan usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Analisis Model Luar (Model Pengukuran): mencakup penilaian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan dependabilitas konstruk. Model Analisis Dalam (Structural Model): meliputi penilaian R-Squared, F-Squared, dan evaluasi signifikansi antar variabel. Pengujian Hipotesis: menggunakan teknik bootstrapping untuk menguji pengaruh langsung, tidak langsung, dan total antar variabel, dengan ambang batas signifikansi $p < 0,05$. Uji Mediasi: dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dalam memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Direct Effect berguna untuk pengujian hipotesis langsung suatu dari sebuah konstruk atau variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Setelah itu mengidentifikasi tingkat signifikan (p -value) pada setiap jalur, Apabila p -value $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 1 Hasil Uji Direct Effect

Hubungan Variabel	Original sample (O)	T statistics ($ O/STDEV $)	P values
Ketidakamanan Kerja(X)-> Kepuasan Kerja (Y)	0.717	10.227	0.000
Ketidakamanan Kerja(X)-> Stress Kerja(Z)	0.677	9.449	0.000
Stress Kerja(Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.492	5.925	0.000

Berdasarkan tabel 1 analisis direct effect,

- Pengaruh ketidakamanan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y)

Nilai-P pada Tabel 1 menunjukkan nilai 0,000. Nilai-P digunakan untuk membuat keputusan. Jika nilai- $p > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika nilai- $p < 0,05$, maka H_0

ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai-P sebesar 0,000, yang mana lebih kecil dari 0,05. Ketidakamanan Kerja memengaruhi kepuasan kerja. Itu berarti bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh ketidakamanan kerja (X) terhadap stres kerja (Z)

Nilai-P pada Tabel 1 menunjukkan nilai 0,000. Nilai-P digunakan untuk membuat keputusan. Jika nilai-p > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika nilai-p < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena P-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ketidakamanan Kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Artinya ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap stres kerja.

c. Pengaruh stres kerja (Z) terhadap kepuasan kerja (Y)

Tabel 1 menunjukkan bahwa p-value menunjukkan nilai 0,000. Nilai P digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Jika p-value > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak; jika p-value < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan H_0 salah dan H_a benar karena P-value sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Stres Kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Jadi, dapat dikatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang besar dan baik terhadap kepuasan kerja.

1. Analisis Spesific Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Tabel 2 Hasil Uji Spesific Indirect Effect

	<i>Origin al sample (O)</i>	<i>T statistics (O/STDE V)</i>	<i>P values</i>
Ketidakamanan Kerja(X ->Stress Kerja (Z)-> Kepuasan Kerja (Y)	0.333	5.516	0.000

Sumber : Olah Data 2025

Berdasarkan hasil uji Specific Indirect Effect yang ditampilkan dalam tabel 4.15 diketahui:

a. Pengaruh Ketidakamanan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Stres Kerja (Z)

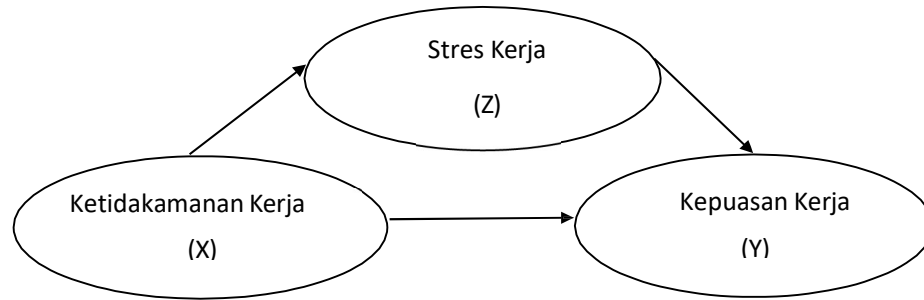
Hasil Uji menunjukkan Original Sample sebesar 0.333. Ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja melalui peningkatan stres kerja. Selain itu, P-value sebesar 0.000 mengindikasikan bahwa hasil uji sangat signifikan, dengan P-value yang jauh lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja mempengaruhi kepuasan kerja melalui stres kerja secara signifikan.

2. Uji Mediasi

Uji Mediasi dengan Metode Variance Accounted For (VAF) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel mediasi mampu mempengaruhi variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum melakukan perhitungan efek mediasi, digunakan Metode VAF. Kriteria penilaian efek mediasi didasarkan pada nilai Variance Accounted For (VAF) sebagai berikut:

1. Jika $VAF \geq 80\%$, maka peran variabel mediasi adalah “full mediation”.
2. Jika $20\% \leq VAF < 80\%$, maka peran variabel mediasi bersifat “partial mediation”.
3. Jika $VAF < 20\%$, maka peran variabel mediasi tidak ada atau tidak ada mediasi.

Adapun rumus dari VAF adalah sebagai berikut (Ghozali, 2020):



Gambar 2 Uji Mediasi

Sumber : Kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya

$$\begin{aligned} VAF &= \frac{\text{Indirect Effect}}{\text{Total effect}} \\ VAF &= \frac{0.367 \times (0.416) = 0.152}{0.175 + 0.152 = 0.327} \\ VAF &= \frac{0.152}{0.175 + 0.327} \\ VAF &= 0.465 \text{ atau } 46,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai VAF yang diperoleh, nilai VAF yang diperoleh adalah sebesar 0.465 atau 46,5% nilai VAF ini berada pada kategori partial mediation, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terbukti dapat memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja dengan sifat mediasi berupa partial mediation.

Pembahasan

Pengaruh Ketidakamanan Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji Total Effect, menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerjaan (X1) secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja (Y). Statistik-t sebesar 10,277 dan nilai-P sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan ini sangat signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan ketidakamanan pekerjaan yang dialami oleh pekerja freelancer berkorelasi dengan dampak yang lebih merugikan pada tingkat kepuasan kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakamanan yang terkait dengan pekerjaan freelancer, termasuk pendapatan variabel dan kelayakan proyek, secara signifikan memengaruhi perspektif mereka terhadap profesi mereka.

Data deskriptif menunjukkan bahwa pekerja freelancer di Kota Denpasar mengalami tingkat ketidakamanan yang cukup tinggi, dengan sebagian besar merasa terancam oleh ambisi profesional mereka. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kecemasan yang dialami para freelancer berkorelasi langsung dengan menurunnya kepuasan kerja mereka.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syah & Fitri (2025), menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja secara signifikan mengurangi kepuasan kerja, terutama ketika karyawan merasakan ancaman terhadap aspirasi karir otonom mereka (Griffin et al., 2022). Ketidakamanan kerja yang dialami para pekerja freelancer di Kota Denpasar, khususnya di kalangan Gen Z, sangat berdampak pada tingkat kepuasan kerja mereka. Penurunan kepuasan kerja ini bukan hanya karena bertambahnya uang dan pekerjaan, namun juga karena stres yang disebabkan oleh perasaan tidak aman yang wajar. Oleh karena itu, penting bagi organisasi atau platform yang mempekerjakan pekerja lepas untuk membuat lingkungan kerja lebih stabil dan menawarkan jaminan yang mengurangi kesenjangan. Hal ini akan membuat pekerja lebih bahagia dan produktif.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja (X) Terhadap Stres Kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji Total Effect, diketahui bahwa ketidakamanan kerja (X1) berpengaruh positif yang sangat signifikan terhadap stres kerja

(Z). Dengan T-statistics sebesar 9.449 dan P-value yang sangat kecil (0.000), hasil ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki dampak yang kuat terhadap stres yang dialami oleh para freelancer. Ketidakamanan yang terkait dengan pendapatan yang fluktuatif, jangka waktu pekerjaan yang tidak tetap, dan ketidaktauan mengenai kelanjutan kontrak membuat freelancer merasakan tekanan psikologis yang cukup tinggi. Oleh karena itu, semakin besar ketidakamanan yang dirasakan, semakin besar pula tingkat stres yang akan dialami oleh pekerja freelancer.

Secara deskriptif, sebagian besar responden yang bekerja sebagai pekerja lepas di Denpasar melaporkan tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi, dan banyak dari mereka mengkhawatirkan masa depan pekerjaan mereka dan pendapatan mereka yang tidak stabil. Hasil ini tercermin dalam statistik yang menunjukkan bahwa lebih dari 70% responden menganggap ketidakamanan kerja di pekerjaan Freelance sebagai sumber stres utama mereka. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakamanan yang tinggi berdampak langsung pada kesehatan emosional dan mental para pekerja lepas, yang terus-menerus merasakan tekanan untuk mengatur pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Salah satu penyebab utama stres ini adalah mengumumkan tentang ketersediaan proyek dan pendapatan.

Kristi & Ernawati (2024), menemukan bahwa ketidakamanan kerja yang tinggi dapat menyebabkan kecemasan dan stres yang berkepanjangan, sehingga dapat mengganggu kesehatan mental dan emosional pekerja. Lebih lanjut, ketidakamanan dalam pekerjaan Freelance juga dapat mempengaruhi cara freelancer mengelola waktu dan sumber daya mereka. Berdasarkan hasil analisis ini, ketidakamanan kerja di kalangan freelancer di Kota Denpasar menyebabkan tingkat stres yang tinggi. Stres ini berhubungan erat dengan banyak faktor ketidakamanan dalam pekerjaan freelancer, seperti risiko kehilangan pekerjaan, pendapatan tidak tetap, dan janji jaminan sosial. Hal ini dapat berdampak buruk bagi kesehatan fisik dan emosional pekerja dan mempersulit mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Stres Kerja (Z) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji Total Effect, menunjukkan bahwa Stres Kerja (Z) berdampak negatif terhadap Kepuasan Kerja (Y), ditunjukkan oleh statistik-T sebesar 2,111 dan nilai-P sebesar 0,035. Nilai-P tersebut di bawah 0,05, sehingga hubungan tersebut signifikan, meskipun statistik-T menunjukkan tingkat signifikansi yang moderat. Stres kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja; namun, dampaknya ringan dan tidak terlalu terasa. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi cenderung menurunkan kepuasan kerja. Akibatnya, meskipun dampaknya tidak dominan, stres kerja tetap menjadi elemen penting yang perlu ditangani dalam inisiatif yang bertujuan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Statistik menunjukkan bahwa meskipun beberapa responden mengalami stres terkait pekerjaan, kepuasan kerja yang mereka laporkan tidak sepenuhnya ditentukan oleh stres ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun stres dapat memperburuk kehidupan kerja, beberapa orang masih bisa mendapatkan kepuasan kerja dari hal lain, seperti berapa lama mereka tidur dan seberapa banyak kebebasan yang mereka miliki di tempat kerja. Sebagian besar responden mengatakan mereka menyukai kebebasan yang didapat karena menjadi pekerja lepas, serta tidak adanya stres karena banyaknya pekerjaan dan perubahan pendapatan.

Studi Tarigan (2024), sebelumnya menunjukkan bahwa stres di tempat kerja berkontribusi terhadap penurunan kepuasan kerja, yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dan keterbatasan waktu. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Fatmelia (2023), yang menemukan bahwa stres akibat kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dimana tingkat

stres yang tinggi secara langsung menurunkan kepuasan kerja.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Stres Kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji Specific Indirect Effect, ditemukan bahwa pengaruh Ketidakamanan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Stres Kerja (Z) terbukti cukup signifikan. Statistik-T sebesar 2,111 dan nilai-P sebesar 0,035 (di bawah 0,05) menunjukkan bahwa Stres Kerja berperan sebagai mediator yang signifikan, meskipun efek mediasinya sangat lemah. Hasil ini signifikan karena menunjukkan bahwa faktor psikologis, seperti stres, dapat memperkuat korelasi antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja. Sebagian besar responden dalam studi ini menunjukkan peningkatan ketidakamanan kerja. Namun, stres bukan satu-satunya hal yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Banyak responden mengalami kecemasan terkait pekerjaan, tetapi mereka tetap puas dengan aspek lain, seperti fleksibilitas waktu dan cuti hamil yang diberikan oleh pekerjaan lepas. Ini menunjukkan bahwa sementara stres mungkin berasal dari ketidakamanan kerja, aspek lain seperti otonomi dan kendali dapat mengurangi dampak buruk stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan studi Putri et al. (2025) yang menunjukkan bahwa dampak stres terhadap kepuasan kerja dapat dimoderasi oleh kapasitas individu untuk mengelola stres serta elemen lain seperti dukungan sosial atau keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Oleh karena itu, manajemen stres merupakan faktor krusial yang harus diperhatikan untuk menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan wacana, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja freelancer Gen Z di Kota Denpasar, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stres terkait pekerjaan sebagai variabel mediasi. Ketika pekerjaan menjadi kurang aman, tingkat stres meningkat, yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja. Akibatnya, stres kerja berperan sebagai mediator parsial yang signifikan dalam hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dinamika pekerja freelancer, meskipun kualitasnya rendah, terus menimbulkan hambatan yang signifikan terkait paparan dan stres psikologis yang berdampak pada kesejahteraan pekerja. Penting untuk mengatasi rasa tidak aman dan stres kerja demi menjaga kebahagiaan dan motivasi para pekerja lepas.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan untuk penelitian ini yaitu :

Bagi Freelancer

- a. Variabel Ketidakamanan Kerja (X). Temuan penelitian menunjukkan bahwa indikator dengan skor terendah mempertahankan persepsi bahwa kerja mandiri memfasilitasi eksplorasi minat dan kemampuan, namun tidak menjamin pencapaian tujuan profesional. Oleh karena itu, pekerja freelancer harus berkonsentrasi pada pengembangan hobi dan perencanaan karir jangka panjang, termasuk membangun portofolio yang kohesif, meningkatkan keterampilan yang selaras dengan tren industri, dan memperluas jaringan profesional mereka untuk mendapatkan peluang proyek yang lebih berkelanjutan.
- b. Variabel Stres Kerja (Z) menunjukkan nilai rata-rata terendah untuk indikator “Saya dapat tetap fokus saat melakukan pekerjaan freelance.” Pekerja lepas didorong untuk menciptakan ruang kerja yang meminimalkan gangguan, seperti di ruang khusus atau ruang kerja bersama, dan menggunakan teknik manajemen waktu seperti metode Pomodoro, yang melibatkan pembagian pekerjaan menjadi interval fokus 25 menit diikuti dengan istirahat 5 menit, agar tetap produktif. Olahraga ringan, istirahat yang cukup, atau praktik relaksasi adalah cara yang sangat baik untuk mengurangi stres. Partisipasi sementara dalam komunitas pekerja freelancer dapat memberikan dukungan sosial yang meringankan

perasaan terlindungi.

- c. Variabel Kepuasan Kerja (Y) mempunyai nilai rata-rata paling rendah untuk indikator: Saya merasa pekerjaan saya tidak dihargai oleh pelanggan. Pekerja lepas harus meningkatkan komunikasi mereka dengan meminta umpan balik secara teratur, bersikap terbuka tentang bagaimana pekerjaan mereka berjalan, dan membuat dokumen formal untuk menjelaskan hak dan tanggung jawab mereka. Pelatihan keterampilan lunak dan keras dapat meningkatkan kualitas pekerjaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan pengakuan pelanggan.

Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti berikutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian mereka ke wilayah lain atau membandingkan berbagai sektor pekerjaan lepas. Selain itu, mereka sebaiknya memasukkan variabel moderasi seperti dukungan sosial atau kecerdasan emosional untuk meningkatkan pemahaman dinamika kepuasan kerja. Saran yang diberikan dalam penelitian ini merupakan rekomendasi penulis berdasarkan temuan tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Ngurah Rai Denpasar, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis, atas bantuan dan sumber daya akademik selama penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada para pembimbing dan penguji atas bimbingan, kontribusi, serta arahan yang sangat berharga. Penulis berterima kasih kepada seluruh freelancer Generasi Z di Kota Denpasar yang telah berpartisipasi dengan meluangkan waktu. Akhir kata, penghargaan yang tulus disampaikan kepada keluarga, sahabat, dan semua pihak yang telah memberikan dukungan dan dorongan sehingga proyek ini dapat diselesaikan dengan sukses.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiatama, F. R., & Irmawati, I. (2025). Analisis Pengaruh Gig Economy Dan Mindfulness Terhadap Loyalitas Pekerja Melalui Mediasi Kesejahteraan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1), 593–620.
- Azhar, M., Nurdin, D., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4, 46–60.
- Damayanti, N. P. S., & Suwandana, I. G. M. (2021). Pengaruh Flexible Work Arrangement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Freelancer Di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10(09), 817– 828.
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646–3673
- Fedorani, N.-, Sugiyanta, S.-, & Inayah, I.-. (2022). Influence of Job Insecurity and Job Stres toward Employee Turnover Intention Perfomance at PT Samudera Perdana Selaras Semarang. *JOBS (Jurnal Of Business Studies)*, 8(2), 137
- Indrayani, I. G. A. P. W. (2023). Pengaruh Ketidaknyamanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Eksplorasi Peran Modal Psikologis. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 28(2), 139.
- Lee, E. H., Kim, Y. E., & Chung, B. Y. (2019). Associations between occupational stres, burnout and well-being among manufacturing workers: The moderating role of personality. *Personality and Individual Differences*, 151.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- Ndandara, V., A. Manafe, H., Yasinto, Y., & Man, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 173–187.
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stres and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2.
- Putriani, A. D., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Turover Intention karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2).
- Rajasa, G. K., & Suarmanayasa, I. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Interpersonal terhadap Stres Kerja pada Pekerja Krematorium Desa Adat Buleleng. *Prospek*, 5(1), 53–63.
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 22(1), 87– 100.
- Shoss, M. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*.
- Syah, I., & Fitri, D. (2025). Pengaruh Job Insecurity dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Stasiun TV X). *Jurnal Sosial Dan Sains*, 5(2), 236–252.
- Tarigan, A. A., Lataruva, E., Ekonomika, F., & Diponegoro, U. (2024). Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Stres Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan Coffee Shop di Tembalang. 1(1), 1–17.
- Wu, T.-Y., Chung, P. F., Liao, H.-Y., Hu, P.-Y., & Yeh, Y.-J. (2019). Role ambiguity and economic hardship as the moderators of the relation between abusive supervision and job burnout: An Application of uncertainty management theory. *The Journal of General Psychology*, 146(4), 365–390.
- Yahaya, N., Yahaya, A., Tamyas, F. A., Ismail, J., & Jaalam, S. (2010). The effect of various modes of occupational stres, job satisfaction, intention to leave and absentism companies commission of Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 4(7), 1676–1684.