

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja Di Sistem GIG Economy (Studi Pada Freelancer Di Industri Kreatif)

Elsanti Venesha Putri¹

¹Department of Finance and Business, Faculty of Vocational, Universitas Negeri Yogyakarta, 55281, Indonesia

History & License of Article Publication:

Received:	10/05/2026	Revision:	09/06/2026	Published:	30/06/2026
------------------	------------	------------------	------------	-------------------	------------

DOI: 10.21831/jaboa.v2i1



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

ABSTRACT

The rapid development of the gig economy system has increased the number of freelance workers, but their well-being is still a crucial issue due to limited structural support and high work flexibility. Previous research has tended to focus on financial aspects, so non-financial factors are still underexplored. This research aims to fill this gap by analyzing the influence of the work environment and workload on worker well-being and contributing to the development of human resource management studies in the context of the gig economy. This study uses a quantitative approach with a survey method of 102 freelance workers in the creative industry who were selected through purposive sampling techniques. Data were collected using questionnaires that had been tested for validity and reliability, then analyzed by multiple linear regression using IBM SPSS version 26. The results of the study showed that the work environment had a positive and significant effect on the well-being of workers, while the workload had no significant effect. Simultaneously, the two variables have a significant effect, but have a relatively small contribution, indicating that there are other factors that also affect worker well-being. These findings confirm the importance of the work environment as the main resource in improving worker well-being in the gig economy system. In conclusion, improving the quality of the work environment is key in encouraging the well-being of freelance workers, while workload is not a predictor.

Keyword: Freelance Workers, Gig economy; Work Environment; Worker Well-Being; Workload.

ABSTRAK

Perkembangan pesat sistem *gig economy* telah meningkatkan jumlah pekerja *freelance*, namun kesejahteraan mereka masih menjadi isu krusial akibat keterbatasan dukungan struktural dan tingginya fleksibilitas kerja. Penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada aspek finansial, sehingga faktor non-finansial masih kurang dieksplorasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kesejahteraan pekerja serta memberikan kontribusi pada pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dalam konteks *gig economy*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 102 pekerja *freelance* di industri kreatif yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pekerja, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan, namun memiliki kontribusi yang relatif kecil sehingga mengindikasikan adanya faktor lain yang turut memengaruhi kesejahteraan pekerja. Temuan ini menegaskan pentingnya lingkungan kerja sebagai sumber daya utama dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja pada sistem *gig economy*. Kesimpulannya, peningkatan kualitas lingkungan kerja menjadi kunci dalam mendorong kesejahteraan pekerja *freelance*, sementara beban kerja bukan merupakan prediktor utama.

Kata kunci: Beban Kerja, Ekonomi GIG; Kesejahteraan Pekerja; Lingkungan Kerja; Pekerja Lepas.

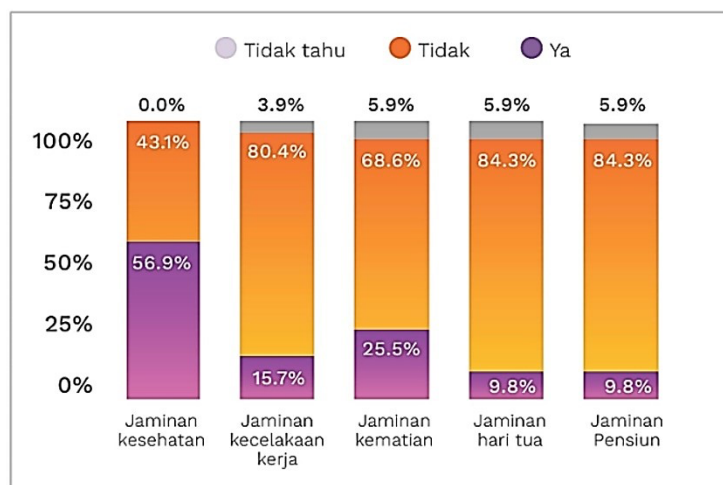
1. Introduction

Perkembangan sistem *gig economy* dalam beberapa tahun terakhir telah mengubah struktur pasar kerja global secara signifikan, terutama di Indonesia. Sistem kerja ini ditandai dengan meningkatnya jumlah pekerja independen yang bekerja secara fleksibel berbasis proyek, tanpa terikat hubungan kerja jangka panjang dengan organisasi tertentu. Kemajuan teknologi digital turut mempercepat sistem ini melalui integrasi antara penyedia kerja dengan tenaga kerja melalui *platform* digital [1]. Para pekerja yang mengikuti sistem ini disebut juga sebagai "*gig worker*" yaitu merujuk pada pekerja mandiri, sementara dan pekerja lepas (*freelancer*) [2].

Di Indonesia, fenomena *gig economy* tercermin dari meningkatnya jumlah pekerja lepas. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2023, jumlah pekerja lepas di Indonesia mencapai sekitar 46,57 juta orang atau setara dengan 32% dari total tenaga kerja [3]. Selain itu, struktur ketenagakerjaan Indonesia masih didominasi oleh sektor informal, yaitu sebanyak 84,13 juta jiwa atau 59,2% pada tahun 2024 [4]. Peningkatan minat ini tidak hanya didorong oleh fleksibilitas waktu kerja, tetapi juga oleh karakteristik pekerjaan *freelance* yang tidak mensyaratkan kualifikasi pendidikan secara mutlak. Berbeda dengan pekerja konvensional yang sering terpaku dalam masalah kualifikasi pendidikan yang spesifik, *freelance* justru lebih mengutamakan keahlian, kompetensi dan portofolio yang mereka miliki [5].

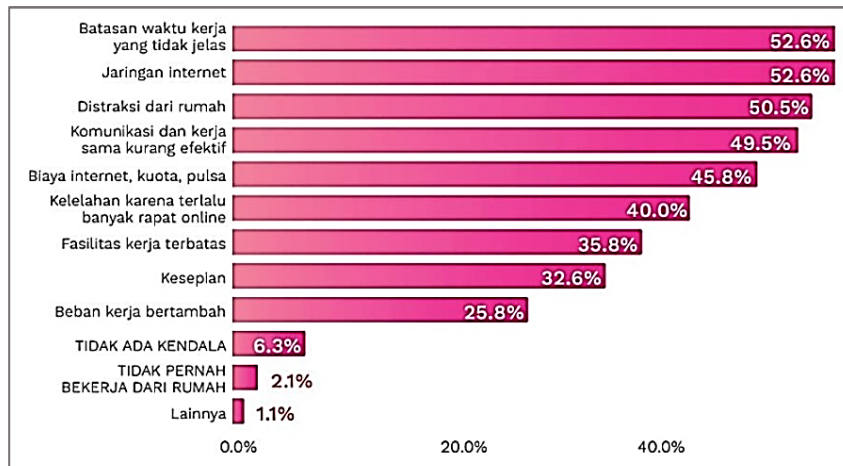
Industri kreatif menjadi salah satu sektor yang terdampak oleh perkembangan sistem *gig economy*. Data dari Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja di sektor ini meningkat dari 21,9 juta orang pada tahun 2021 menjadi 23,98 juta orang pada tahun 2022 [6]. Kondisi ini menempatkan pekerja *freelance* terutama pada sektor industri kreatif sebagai sumber daya manusia yang strategis dalam mendukung inovasi serta pertumbuhan ekonomi nasional.

Meskipun menawarkan fleksibilitas dan otonomi kerja, sistem *gig economy* juga menimbulkan berbagai permasalahan, terutama terkait kesejahteraan pekerja. Dalam sistem *gig economy*, sebagian besar pekerja berstatus sebagai kontraktor Independen, artinya mereka terlibat dalam dunia kerja secara resmi melalui perjanjian kerja yang telah disepakati [7]. Kerentanan terhadap kesejahteraan para pekerja *freelance* industri kreatif di antaranya tercermin pada ketidakstabilan pendapatan dan ketidakpastian jenjang karier karena karakteristik hubungan kerja yang cenderung kasual [8]. Permasalahan terkait kesejahteraan pekerja *freelance* industri kreatif ini juga tercermin pada hasil penelitian kerja layak berikut:



Gambar 1. Hasil Survei Kepemilikan Jaminan Sosial Pekerja Freelance Industri Kreatif

Source: Data Survei Penelitian Kerja Layak (2021)



Gambar 2. Hasil Survei Kendala Kerja Remote Pekerja Industri Kreatif

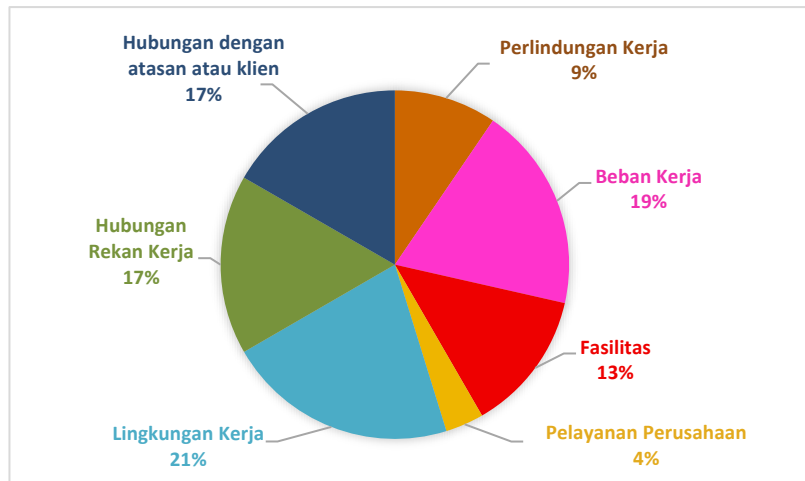
Source: Data Survei Penelitian Kerja Layak (2021)

Grafik pada Gambar 1 menunjukkan bahwa kepemilikan jaminan sosial di kalangan pekerja freelance masih rendah dan belum merata. Meskipun sebagian pekerja telah memiliki jaminan kesehatan (56,9%), kepemilikan jenis jaminan lainnya masih terbatas. Sementara itu, Gambar 2 memperlihatkan berbagai kendala dalam kerja jarak jauh, seperti batasan waktu yang tidak jelas, kendala jaringan, distraksi di rumah, komunikasi yang kurang efektif, beban biaya internet, kelelahan akibat rapat daring, keterbatasan fasilitas, hingga perasaan kesepian dan peningkatan beban kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa rendahnya kepemilikan jaminan sosial mencerminkan keterbatasan perlindungan kerja, sementara kendala kerja jarak jauh mengindikasikan tekanan dari lingkungan kerja yang kurang kondusif dan meningkatnya beban kerja. Dengan demikian, fleksibilitas dalam sistem *gig economy* belum diiringi dengan dukungan kondisi kerja yang optimal maupun perlindungan sosial yang memadai.

Kerentanan tersebut semakin diperkuat oleh ketidakstabilan pendapatan, termasuk penurunan proyek dan pembatalan pekerjaan (*job cancel*), yang berpotensi meningkatkan stres dan berdampak pada kesehatan mental pekerja [9]. Di sisi lain, kerangka regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*Omnibus Law*), belum sepenuhnya memenuhi kondisi dan kebutuhan para *freelancer* [10]. Kondisi ini menimbulkan paradoks dalam *gig economy*, di mana fleksibilitas yang menjadi daya tarik utama justru berpotensi menimbulkan kerentanan terhadap kesejahteraan pekerja.

Kesejahteraan menurut *International Labour Organization* (ILO) mencakup terpenuhinya seluruh aspek kehidupan kerja, mulai dari keamanan dan kualitas lingkungan fisik hingga persepsi karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, organisasi, serta suasana kerja [11]. Kesejahteraan pekerja tidak hanya mencakup aspek ekonomi, tetapi juga melibatkan dimensi psikologis, sosial, dan keseimbangan emosional [12]. Penelitian sebelumnya yang serupa mengkaji faktor yang memengaruhi kesejahteraan pekerja dalam sistem *gig economy* di Indonesia dari berbagai bidang menyatakan bahwa perlindungan kerja dan pendapatan berpengaruh terhadap kesejahteraan, sementara jaminan sosial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan [13]. Kemudian, penelitian serupa lainnya menyatakan bahwa fleksibilitas kerja dalam sistem *gig economy* dapat meningkatkan kesejahteraan dan mengurangi ketidakpastian pendapatan jika didukung oleh perlindungan sosial, sementara ketidakpastian pendapatan berdampak negatif terhadap kesejahteraan pekerja [14]. Penelitian-penelitian tersebut masih cenderung berfokus pada faktor finansial dan perlindungan kerja, serta belum mengkaji faktor non-finansial dan spesifikasi sektor tertentu, seperti industri kreatif.

Beberapa faktor yang diduga dapat memengaruhi kesejahteraan pekerja di antaranya seperti lingkungan kerja, hubungan interpersonal, beban kerja, dan imbalan [15]. Selain itu, kesejahteraan pekerja juga mencakup aspek ekonomis, fasilitas dan pelayanan [16]. Berdasarkan landasan tersebut, penelitian ini melakukan survei pra-penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang relevan dalam konteks pekerja *freelance* di industri kreatif. Hasil pra-survei yang melibatkan 36 responden menunjukkan temuan sebagaimana disajikan pada diagram berikut:



Gambar 3. Persentase Hasil Survei Pra-penelitian Persepsi Pekerja Freelance Industri Kreatif terkait Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kesejahteraan Pekerja

Source: Data Survei Pra Penelitian yang diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Gambar 3, faktor yang paling dominan dipilih adalah lingkungan kerja (21%) dan beban kerja (19%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja merupakan faktor yang dianggap memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan pekerja *freelance* di industri kreatif.

Lingkungan kerja merupakan aspek fisik, psikologis, dan sosial yang berperan dalam memengaruhi kesejahteraan pekerja, karena mencakup seluruh kondisi di sekitar individu yang dapat memengaruhi pelaksanaan aktivitas kerja [17]. Dalam konteks pekerja *freelance* di industri kreatif, lingkungan kerja bersifat fleksibel dan dapat mencakup berbagai lokasi, seperti *co-working space*, kafe, maupun tempat kerja mandiri lainnya. *Co-working space* ini juga didefinisikan sebagai komunitas yang mendukung interaksi sosial serta profesional dan membuka peluang diversifikasi sumber penghasilan serta membentuk jalur karier kreatif yang lebih fleksibel [18]. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan inklusif terbukti mampu meningkatkan kenyamanan, produktivitas, serta mendukung pengembangan profesional pekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai berpotensi menurunkan kinerja dan kesejahteraan [19].

Selain itu, beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan pekerja, yang mencakup jumlah tugas, tekanan waktu, dan kompleksitas pekerjaan. Pada pekerja *freelance*, beban kerja sering kali meningkat akibat pengambilan beberapa proyek sekaligus serta adanya tuntutan penyelesaian dalam waktu yang terbatas [20]. Beberapa data empiris menunjukkan sebagian besar pekerja di sektor industri kreatif bekerja melebihi jam kerja normal atau 40 jam per minggu dan tidak selalu memperoleh kompensasi atas kerja lembur, yang mengindikasikan tingginya tuntutan kerja [8], [21], dan [22]. Beban kerja yang berlebih dan tidak proporsional dapat memicu kelelahan fisik dan stres, sehingga berdampak negatif terhadap kesejahteraan pekerja [23].

Secara keseluruhan, kondisi lingkungan kerja dan beban kerja merupakan faktor non-finansial yang berperan penting dalam menentukan kesejahteraan pekerja *freelance*. Lingkungan kerja yang kondusif serta pengelolaan beban kerja yang proporsional dapat mendorong peningkatan kesejahteraan dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh

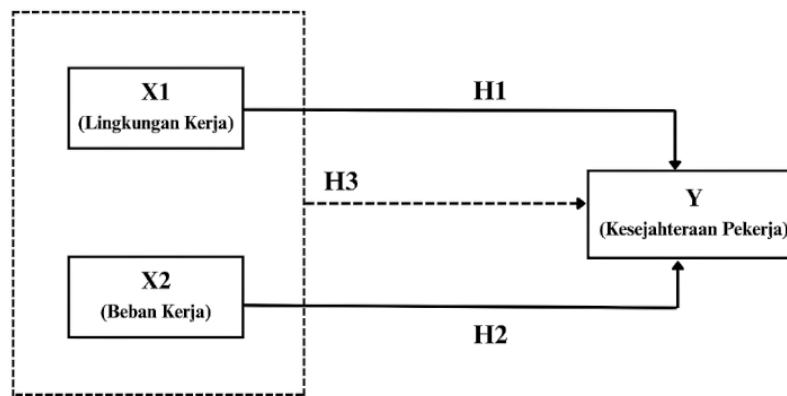
lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kesejahteraan pekerja dalam sistem *gig economy*, khususnya pada *freelancer* sektor industri kreatif.

2. Method

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kesejahteraan pekerja *freelance* di industri kreatif dalam sistem *gig economy* di Indonesia. Penelitian dilaksanakan selama dua bulan yaitu dari November hingga Desember 2025. Populasi penelitian mencakup seluruh individu yang bekerja sebagai *freelancer* di sektor industri kreatif. Sebanyak 102 responden diperoleh melalui teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling* yaitu memilih responden berdasarkan kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria responden meliputi *freelancer* yang aktif bekerja di bidang industri kreatif minimal selama tiga bulan terakhir, menerima proyek kerja lepas secara *online*, dan berdomisili di Indonesia.

Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring di beberapa *platform* seperti Behance, Instagram, LinkedIn, Facebook, dan TikTok. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator dukungan kerja, diskresi dan otonomi tugas, partisipasi organisasi dan suara di tempat kerja, fleksibilitas jam kerja, kesempatan untuk pelatihan dan pembelajaran, kesempatan pengembangan karier, dan *self realisation*. Sedangkan variabel beban kerja diukur melalui indikator tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan waktu, kinerja, level frustrasi, dan *effort*. Adapun variabel kesejahteraan pekerja diukur melalui indikator kepuasan kerja, kepuasan hidup, emosi positif dan emosi negatif. Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan alat ukur. Uji validitas dilakukan menggunakan *pearson correlation*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien *cronbach's alpha* dengan nilai ambang batas sebesar 0,60. Seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26 melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah pengujian asumsi klasik, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, untuk memastikan bahwa data memenuhi prasyarat analisis regresi. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap kesejahteraan pekerja. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji F untuk menguji pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi (*Adjusted R²*) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Prosedur analisis ini memungkinkan pengujian hubungan secara komprehensif antara lingkungan kerja, beban kerja, dan kesejahteraan pekerja dalam konteks *gig economy* industri kreatif di Indonesia. Hipotesis dan kerangka konseptual dalam penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 4. Kerangka Konseptual

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan pekerja *freelance* di industri kreatif.

H2: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan pekerja *freelance* di industri kreatif.

H3: Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan pekerja *freelance* di industri kreatif.

3. Results and Discussion

3.1. Results

3.1.1. Uji Keabsahan Instrumen

Uji keabsahan instrumen dalam penelitian dilakukan kepada 30 responden yang merupakan pekerja *freelance* industri kreatif sebagai uji coba instrumen penelitian. Adapun *output* dari uji keabsahan instrumen yaitu terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Indikator		Jumlah Instrumen Pernyataan		
	Awal	Hasil Eliminasi	Item Awal	Item Tidak Valid	Item Valid Digunakan
Kesejahteraan Pekerja	4	4	12	1	11
Lingkungan Kerja	7	6	14	3	11
Beban Kerja	6	6	12	3	9

Source: Data diolah, 2025

Tabel 1 menunjukkan hasil dari uji validitas dari masing-masing variabel dengan tingkat signifikansi 5% ($r\text{-tabel} = 0,361$; $n = 30$). Secara umum, sebagian besar item dinyatakan valid. Namun, indikator pengembangan karier pada variabel lingkungan kerja dieliminasi karena satu-satunya item pernyataan yang merepresentasikannya tidak memenuhi kriteria validitas. Setelah proses eliminasi, jumlah item pernyataan yang digunakan dalam analisis adalah sebanyak 11 item pada masing-masing variabel kesejahteraan pekerja dan lingkungan kerja, dan 9 item pada variabel beban kerja. Meskipun terdapat eliminasi item, representasi konstruk tetap terjaga karena seluruh variabel masih diukur oleh indikator yang valid.

Tabel 2. Hasil *Output* Statistik Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kesejahteraan Pekerja	0.750	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.781	Reliabel
Beban Kerja	0.677	Reliabel

Source: Data diolah, 2025

Kemudian pada Tabel 2 yaitu *output* dari uji reliabilitas variabel penelitian, menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* yang memenuhi syarat, yaitu di atas 0,60. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel reliabel dan memiliki tingkat

konsistensi yang memadai sebagai alat ukur. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

3.1.2. Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan fakta yang diperoleh di lapangan seperti karakteristik responden dan distribusi data variabel. Berdasarkan hasil survei terhadap 102 pekerja *freelance* dengan masa kerja minimal 3 bulan, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 66 orang (65%), sedangkan laki-laki berjumlah 36 orang (35%). Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang 20–24 tahun sebanyak 73 orang (72%), diikuti oleh usia 25–29 tahun sebanyak 26 orang (25%), dan di atas 30 tahun sebanyak 3 orang (3%), yang menunjukkan dominasi kelompok usia produktif. Dari sisi pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan menengah atas hingga sarjana. Selain itu, banyak responden diketahui memiliki lebih dari satu pekerjaan *freelance*, sehingga memungkinkan mereka menjalankan dua hingga tiga pekerjaan secara bersamaan, yang mencerminkan fleksibilitas kerja dalam sektor industri kreatif. Berdasarkan hasil kategorisasi data dari masing-masing variabel menunjukkan bahwa kesejahteraan pekerja berada pada kategori tinggi, lingkungan kerja berada pada kategori sangat tinggi, dan beban kerja berada pada kategori tinggi.

3.1.3. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,098 ($> 0,05$), sehingga data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selanjutnya, uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,149 dan beban kerja sebesar 0,068 ($p > 0,05$).

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance sebesar 0,974 ($> 0,10$) dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model penelitian. Selain itu, uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen terhadap residual berada di atas 0,05, yaitu lingkungan kerja sebesar 0,470 dan beban kerja sebesar 0,664, yang mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, seluruh asumsi klasik dalam penelitian ini telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.1.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan model penelitian dapat dinyatakan dalam persamaan berikut:

$$Y = 18,677 + 0,411X_1 + 0,160X_2$$

Koefisien regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan pekerja ($\beta = 0,411$), yang mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kesejahteraan pekerja. Sementara itu, beban kerja juga menunjukkan arah hubungan positif ($\beta = 0,160$), yang berarti peningkatan beban kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kesejahteraan pekerja, meskipun dengan pengaruh yang relatif lebih kecil. Nilai konstanta sebesar 18,677 menunjukkan tingkat dasar kesejahteraan pekerja ketika variabel independen tidak diperhitungkan dalam model.

3.1.5. Uji Hipotesis

Secara parsial, hasil uji *t* menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pekerja ($t = 3,839$; $p < 0,05$), sehingga H1 diterima. Sementara itu, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pekerja ($t = 1,357$; $p > 0,05$), sehingga H2 ditolak. Hasil uji simultan (uji *F*) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pekerja ($F = 9,363$; $p < 0,05$), sehingga H3 diterima. Selain itu, nilai *Adjusted R²* sebesar 0,142 menunjukkan bahwa model

penelitian mampu menjelaskan 14,2% variasi kesejahteraan pekerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

3.2. Discussion

3.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kesejahteraan Pekerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan pekerja *freelance* di industri kreatif. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji parsial (uji t), variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,839 lebih besar dari t tabel ($>1,984$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Didukung dengan hasil koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,411 bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa semakin mendukung kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh pekerja *freelance*, maka kesejahteraan pekerja juga akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa lingkungan kerja berada pada kategori sangat tinggi, yang mengindikasikan bahwa mayoritas responden merasakan kondisi kerja yang sangat mendukung. Kondisi tersebut sejalan dengan tingginya tingkat kesejahteraan pekerja yang berada pada kategori tinggi, sehingga mendukung pernyataan yang mengatakan adanya keterikatan kuat antara kualitas lingkungan kerja dan kesejahteraan yang dirasakan.

Dalam konteks pekerja *freelance* di industri kreatif, lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga aspek non-fisik seperti fleksibilitas kerja, otonomi, dukungan sosial, serta kebebasan dalam mengekspresikan kreativitas. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, nyaman, dan dihargai, sehingga mampu menciptakan pengalaman kerja yang positif. Kondisi ini pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, kepuasan hidup, serta kondisi emosional yang lebih stabil.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui pendekatan teori *Job Demands-Resources* (JD-R), di mana lingkungan kerja berperan sebagai *job resources* yang mendorong proses motivasional. Ketersediaan sumber daya kerja yang memadai memungkinkan individu untuk meningkatkan keterlibatan kerja serta mempertahankan kondisi kesejahteraan. Dengan adanya *job resources* yang kuat, pekerja cenderung memiliki energi, motivasi, dan ketahanan psikologis yang lebih baik dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik maupun non-fisik berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis dan sosial karyawan yang dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman dengan suasana kerjanya [24]. Selain itu, pada penelitian terhadap karyawan dari berbagai sektor di Rumania mengungkapkan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kesejahteraan karyawan melalui aspek fisik, sosial, dan karakteristik pekerjaan organisasi, yang diperkuat oleh aspek intrinsik pekerjaan serta perspektif positif karyawan terhadap aktivitas kerjanya [25]. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja *freelance*, di mana semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi kesejahteraan pekerja.

3.2.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kesejahteraan Pekerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak, yang menyatakan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pekerja *freelance* di industri kreatif. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji parsial (uji t), variabel beban kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 1,357 lebih kecil dari t tabel ($<1,984$), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,178, di mana lebih besar dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,160 menunjukkan arah pengaruh positif, namun secara statistik pengaruh tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pekerja *freelance* di industri kreatif.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa beban kerja yang dirasakan oleh responden berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja *freelance* di industri kreatif menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup besar. Namun demikian, kondisi tersebut tidak diikuti dengan penurunan tingkat kesejahteraan, yang justru berada pada kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang tinggi tidak selalu berdampak negatif terhadap kesejahteraan pekerja.

Kondisi ini dapat dijelaskan melalui karakteristik pekerjaan *freelance* yang cenderung fleksibel. Pekerja *freelance* memiliki otonomi dalam mengatur waktu kerja, memilih proyek, serta menentukan ritme kerja sesuai dengan kemampuan masing-masing. Otonomi tersebut memungkinkan pekerja untuk mengelola beban kerja secara lebih adaptif, sehingga tekanan kerja tidak secara langsung menurunkan kesejahteraan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa otonomi kerja dapat meningkatkan *employee well-being* pada pekerja kreatif [26].

Selain itu, perbedaan persepsi terhadap beban kerja juga menunjukkan adanya variasi dalam motivasi intrinsik dan strategi individu dalam memaknai tuntutan pekerjaan. Motivasi intrinsik dapat berperan sebagai kontrol diri dalam pengelolaan karier secara mandiri pada pekerja *freelance* berbasis kerja remote [27]. Di sisi lain, kemampuan *coping* dan manajemen stres yang baik sebagai bentuk *self-management* memungkinkan pekerja untuk tetap menjaga kesejahteraan meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi. *Self-management* berperan dalam membantu individu mengendalikan tindakan dan pikiran secara mandiri (Sotto-Mayor *et al.*, 2025 dalam Adiyanti *et al.*, 2026).

Dari sisi metodologis, tidak signifikannya pengaruh beban kerja juga dapat dipengaruhi oleh instrumen penelitian yang digunakan. Instrumen kuesioner kemungkinan belum sepenuhnya menangkap karakteristik beban kerja dalam konteks pekerja *freelance* yang fleksibel dan berbasis proyek. Instrumen kuesioner yang terlalu panjang, berulang, bersifat umum, dan kurang spesifik, serta kualitas jawaban responden seperti menjawab asal cepat dengan pola yang monoton, berpotensi menimbulkan bias dan mendistorsi hubungan antar variabel [28].

Temuan dalam penelitian ini selaras dengan studi yang menyatakan bahwa tuntutan kerja (*job demands*) dalam konteks *gig work* yang berindikator seperti durasi keterlibatan, jumlah jam kerja, dan tingkat penggunaan *platform*, tidak selalu menjadi penentu langsung kesejahteraan pekerja, sementara *Perceived Organizational Support* (POS) terbukti berperan penting dalam memperkuat atau melemahkan pengaruh tuntutan kerja terhadap kesejahteraan [29]. Dengan demikian, meskipun pekerja menghadapi beban kerja yang tinggi, kesejahteraan mereka dapat tetap terjaga apabila terdapat dukungan organisasi yang dirasakan secara positif. Didukung juga oleh sebuah studi yang menemukan bahwa meskipun beban kerja berkaitan dengan kelelahan kerja (*burnout*), beban kerja tidak secara langsung menurunkan kesejahteraan dalam pengaturan kerja fleksibel atau *Flexible Working Arrangement* (FWA). Dampak beban kerja terhadap kesejahteraan sangat bergantung pada strategi individu dalam mengelola pekerjaannya, seperti *job crafting*, sehingga beban kerja yang tinggi tidak selalu berujung pada penurunan kesejahteraan pekerja [30].

3.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kesejahteraan Pekerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh simultan dan signifikan dari lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kesejahteraan pekerja *freelance* di industri kreatif. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji simultan (uji F), di mana nilai F-hitung melampaui F-tabel ($9,363 > 3,088$) serta memiliki tingkat signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Kontribusi simultan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kesejahteraan pekerja tercermin pada nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,142$, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel

menjelaskan 14,2% variasi kesejahteraan pekerja, sementara 85,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Secara statistik, meskipun beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pekerja *freelance*, ketika dikombinasikan dengan lingkungan kerja, kedua variabel tersebut secara bersama-sama tetap memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan pekerja *freelance*. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan pekerja *freelance* tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan terbentuk dari kombinasi pengaruh antara kondisi lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, lingkungan kerja berada pada kategori sangat tinggi, beban kerja berada pada kategori tinggi, dan kesejahteraan pekerja juga berada pada kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang sangat mendukung mampu mengimbangi tingginya beban kerja yang dirasakan oleh pekerja *freelance*. Dengan kata lain, lingkungan kerja berperan sebagai faktor penyeimbang yang membantu pekerja tetap mempertahankan kesejahteranya meskipun menghadapi tuntutan kerja yang tinggi.

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja berperan sebagai *job resources*, yang tercermin dari kondisi kerja yang kondusif seperti adanya dukungan dari pemberi proyek, kebebasan menentukan cara dan urutan kerja, fleksibilitas pengaturan waktu kerja, serta kesempatan menyampaikan ide menunjukkan adanya tingkat otonomi dan fleksibilitas yang tinggi pada pekerja *freelance*. Hal tersebut dapat berkontribusi positif terhadap kesejahteraan pekerja, seperti timbulnya emosi positif dan kepuasan dari masing-masing individu [31].

Sementara pada variabel beban kerja, meskipun terdapat pernyataan terkait tuntutan mental, tuntutan waktu, dan upaya kerja yang tinggi, instrumen juga menunjukkan bahwa para pekerja *freelance* memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan perasaan puas terhadap hasil kinerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja tidak sepenuhnya dimaknai sebagai tekanan negatif karena menunjukkan adanya kapasitas adaptif pekerja dalam mengelola pekerjaannya. Bagi para pekerja *freelance* industri kreatif, bekerja dengan intensitas yang tinggi merupakan bentuk aktualisasi diri dan sumber kepuasan atas karya-karya yang sudah dikerjakan [9].

Temuan ini menunjukkan adanya interaksi antara *job demand* dan *job resources*. Beban kerja sebagai *job demand* tidak selalu berdampak negatif apabila diimbangi dengan *job resources* yang memadai, seperti lingkungan kerja. Dalam kerangka *Job Demands–Resources* (JD-R), *job demand* dibedakan menjadi *hindrance demands* (tuntutan penghambat) dan *challenge demands* (tuntutan menantang) [32]. Dalam penelitian ini, beban kerja kemungkinan lebih dipersepsikan sebagai *challenge demand* (tuntutan menantang), yaitu tuntutan yang memerlukan usaha tetapi masih dapat dikelola bahkan dapat memberikan makna atau rasa pencapaian ketika didukung dengan lingkungan kerja sebagai *job resources* yang baik. Kondisi ini yang menjelaskan mengapa beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, tetapi menjadi bermakna ketika dianalisis secara simultan dengan lingkungan kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kesejahteraan pekerja dipengaruhi oleh interaksi antara kualitas lingkungan kerja dan tuntutan kerja [33]. Lingkungan kerja dan beban kerja secara bersamaan dapat memengaruhi kepuasan kerja, yang dalam studi ini berfungsi sebagai indikator kesejahteraan pekerja [34]. Penelitian lain menyatakan kesejahteraan pekerja merupakan hasil dari integrasi tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*) [35]. Hal tersebut berkaitan pada penggunaan teori dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja berperan sebagai sumber daya yang dapat memperkuat keterlibatan kerja serta menekan dampak negatif beban kerja sebagai tuntutan kerja terhadap kesejahteraan. Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan pekerja *freelance* dipengaruhi oleh kombinasi lingkungan kerja dan beban kerja, bukan oleh satu faktor secara terpisah.

4. Conclusions

- 4.1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan pekerja *freelance* di industri kreatif. Dibuktikan dari hasil t-hitung $3,839 > 1,984$ t-tabel, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan pekerja.
- 4.2. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pekerja *freelance* di industri kreatif. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar $1,357 < 1,984$ dengan nilai signifikansi $0,178 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak secara langsung menurunkan kesejahteraan pekerja. Kondisi ini kemungkinan dipengaruhi oleh fleksibilitas kerja, tingkat otonomi, serta kemampuan individu dalam mengelola stres kerja.
- 4.3. Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja *freelance* di industri kreatif. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar $9,363 > 3,088$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memiliki kontribusi dalam menjelaskan kesejahteraan pekerja.

Conflict of interest

Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan. Penulis juga menegaskan bahwa tidak ada keadaan pribadi atau kepentingan yang dapat dianggap mempengaruhi penyajian atau interpretasi hasil penelitian.

Financing

Penelitian ini tidak menerima pendanaan eksternal.

Acknowledgment

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan bantuan selama proses penelitian dan penyusunan naskah ini.

References

- [1] S. Vallas dan J. B. Schor, "What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy," *Annu. Rev. Sociol.*, vol. 46, no. 1, hlm. 273–294, Jul 2020, <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919054857>
- [2] F. A. Pollio, "Gig-workers' motivations and their entrepreneurial mindset," *Utrecht University*, 2022.
- [3] S. Murwani, "Gig Economy, Antara Solusi Resesi dan Potret Pekerja Masa Depan," TIRTO.ID. [Daring]. Tersedia pada: <https://tirto.id/gig-economy-antara-solusi-resesi-dan-potret-pekerja-masa-depan-gFAB>
- [4] A. Theodora, "Banyak Gen Z Jadi Pekerja Informal, Sukarela atau Terpaksa?," Kompas.id. [Daring]. Tersedia pada: https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2024/08/02/banyak-gen-z-jadi-pekerja-informal-sukarela-atau-terpaksa?status=sukses_login&login=1753023446521&open_from=header_button&loc=header_button
- [5] H. Banirestu, "Pekerja Lepas Makin Diminati Gen Y dan Gen Z," SWA. [Daring]. Tersedia pada: <https://swa.co.id/read/247507/pekerja-lepas-makin-diminati-gen-y-dan-gen-z>
- [6] M. A. Rizaty, "Tenaga Kerja Ekonomi Kreatif RI Sebanyak 23,98 Juta pada 2022," DataIndonesia.id. Diakses: 21 Juli 2025. [Daring]. Tersedia pada: <https://dataindonesia.id/ekonomi/detail/tenaga-kerja-ekonomi-kreatif-ri-sebanyak-2398-juta-pada-2022>
- [7] N. R. Rambe dan I. Irwansyah, "Resistensi Pekerja Lepas (Freelance) Desain Grafis di Indonesia terhadap Eksploitasi via Proses Gamifikasi Digital Platform," *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial.*, vol. 10, no. 1, hlm. 80–95, Jun 2024, <https://doi.org/10.23887/jiis.v10i1.78313>
- [8] F. F. Izzati, R. S. Larasati, B. K. C. Laksana, R. Apinino, K. Azali, dan F. Faridz, "Pekerja Industri Kreatif Indonesia: Flexploitation, Kerentanan Dan Sulitnya Berserikat," *SINDIKASI x FNV Mondiaal*, 2021, [Daring]. Tersedia pada: https://sindikasi.org/resources/Riset_Pekerja_Industri_Kreatif_Indonesia.pdf
- [9] U. N. Hikmawati, "Di Ambang Kegairahan Dan Kerentanan (Fleksibilitas Freelance Industri Kreatif Desain di Yogyakarta)," *JP*, vol. 12, no. 1, hlm. 50–62, Jan 2023, <https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.85200>

- [10] R. Dewi, "Perlindungan hukum untuk pekerja lepas: Menyikapi tantangan di era gig economy," *JPL*, vol. 7, no. 1, hlm. 18–30, Apr 2025, <https://doi.org/10.31949/jpl.v7i1.11866>
- [11] J. Dong dan S. Yan, "A Multicriteria Approach for Measuring Employee Well-Being," *Front. Psychol.*, vol. 13, hlm. 795960, Mei 2022, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.795960>
- [12] R. K. Pradhan dan L. Hati, "The Measurement of Employee Well-being: Development and Validation of a Scale," *Global Business Review*, vol. 23, no. 2, hlm. 385–407, 2019, <https://doi.org/10.1177/0972150919859101>
- [13] A. A. Sitorus dan Y. Kornitasari, "Analisis Tingkat Kesejahteraan Pekerja Gig Di Indonesia," *JDESS*, vol. 3, no. 2, hlm. 537–551, Apr 2024, <https://doi.org/10.21776/jdess.2024.03.2.16>
- [14] B. L. Y. Simatupang, "Work flexibility, income uncertainty, and gig workers' welfare in DKI Jakarta," *SMEs and Sustainability Journal*, vol. 1, no. 1, 2025, [Daring]. Tersedia pada: <https://journal.apindo.or.id/assj/article/view/66/5>
- [15] T. Hidayat dan S. Sungkono, "Pengaruh Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Pada Karyawan PT Karya Asri Mandiri," *jekombis*, vol. 2, no. 3, hlm. 220–228, Jun 2023, <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i3.1952>
- [16] I. E. S. Sebayang dan T. Nurhaida, "Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Berdikari Karunia Abadi," *JMB*, hlm. 442–452, Sep 2022, <https://doi.org/10.54367/jmb.v2i2.2147>
- [17] K. Rahayu, E. Srihastuti, dan M. A. Ni'am, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Upah terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri)," *Jurnal Mutiara Madani*, vol. 06, no. 2, hlm. 182–192, 2018, [Daring]. Tersedia pada: <https://jurnal.stienganjuk.ac.id/index.php/ojsmadani/article/view/79>
- [18] G. Morgan, "'Meaning and Soul': Co-working, Creative Career and Independent Co-work Spaces," dalam *Pathways into Creative Working Lives*, London, Inggris: Palgrave Macmillan, 2020, hlm. 139–158. Diakses: 23 Juli 2025. [Daring]. Tersedia pada: https://doi.org/10.1007/978-3-030-38246-9_8
- [19] A. Priadi, W. Wicaksono, R. Yusuf, S. Rijal, dan A. Suroso, "Manajemen Konflik di Tempat Kerja Pada Solusi Konstruktif untuk Tim yang Harmonis," vol. 1, no. 2, 2023, <https://doi.org/10.62504/ne3yck79>
- [20] A. Y. Firdasanti, A. D. Khailany, N. A. Dzulkriom, T. M. P. Sitompul, dan A. Savirani, "Mahasiswa dan Gig Economy: Kerentanan Pekerja Sambilan (Freelance) di Kalangan Tenaga Kerja Terdidik," *Jurnal PolGov*, vol. 3, hlm. 195–233, 2021, <https://doi.org/10.22146/POLGOV.V3i1.2866>
- [21] W. Liem, W. Prasetya, C. Maudy, N. Roshita, and S. Irooth, "Kerja layak: Survei tentang kondisi pekerja media dan industri kreatif di Indonesia," 2021. https://sindikasi.org/resources/Riset_Kerja_Layak_SINDIKASI_Tahun_2022.pdf
- [22] Tim FISIP UI, "Kerentanan dan Perlawanan Pekerja Sektor Kreatif di Indonesia." [Daring]. Tersedia pada: <https://fisip.ui.ac.id/kerentanan-dan-perlawanan-pekerja-sektor-kreatif-di-indonesia/>
- [23] T. H. Sitorus dan H. L. Siagian, "Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi," *JOMB*, vol. 5, no. 2, hlm. 1182–1194, Sep 2023, <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6558>
- [24] A. Subarno, C. D. S. Indrawati, dan P. Ninghardjanti, "The influence of physical and non-physical factors on employee well-being in office spaces: A comprehensive study of the work environment," *IOP Conf. Ser.: Earth Environ. Sci.*, vol. 1462, no. 1, hlm. 012023, Mar 2025, <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1462/1/012023>
- [25] S. Dumitriu dkk., "The Role of the Workplace Environment in Shaping Employees' Well-Being," *Sustainability*, vol. 17, no. 6, hlm. 2613, Mar 2025, <https://doi.org/10.3390/su17062613>
- [26] W. P. Dwika dan T. Rahmi, "Otonomi Kerja dan Employee Well-Being Pekerja Kreatif," *Edusociata Jurnal Pendidikan Sosiologi*, vol. 7, no. 2, hlm. 194–202, 2024, doi: <https://doi.org/10.33627/es.v7i2>
- [27] S. A. Adiyanti, G. Agustina, dan R. NurNatasya, "Strategi Self-Management para Pekerja Remote," *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, vol. 10, no. 1, hlm. 135–147, 2026, doi: <http://doi.org/10.33395/remik.v10i1.15728>
- [28] D. W. Craig, J. Hunyadi, T. J. Walker, L. Workman, M. McClam, A. Lamont, J. R. Padilla, P. Diamond, A. Wandersman, and M. E. Fernandez, "Using a novel, multi-method approach to evaluate the quality of self-report survey data in organizational readiness research," *Implementation Science Communications*, vol. 6, no. 1, hlm. 63, Mei 2025, <https://doi.org/10.1186/s43058-025-00751-8>
- [29] M. U. Khan, D. A. Ali, and D. F. Sheraz, "The effect of gig work on employee well-being: Moderating role of perceived organizational support," *Journal of Business and Management Research*, 2025. <https://doi.org/10.64105/jbmr.04.03.485>
- [30] N. Urukovičová dan E. Rošková, "Do job crafting strategies enhance employee well-being in flexible working arrangements?," *CESK PSYCHOL*, vol. 68, no. 6, hlm. 527–545, Des 2024, <https://doi.org/10.51561/cspsych.68.6.527>
- [31] A. H. Dhiya, I. C. Pratiwi, S. Noviana, A. R. Putri, A. F. Ferdiansyah, dan R. Ainurrizki, "Pengaruh Emosi Positif dan Negatif terhadap Sikap Pegawai dalam Lingkungan Organisasi: Kajian Literatur," *ANTHOR: Education and Learning Journal*, vol. 4, no. 01, hlm. 29–34, 2025, <https://doi.org/10.31004/anthor.v4i1.335>
- [32] A. B. Bakker dan E. Demerouti, "Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward.," *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 22, no. 3, hlm. 273–285, Jul 2017, <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

- [33] F. Murtin, B. Arnaud, C. L. Thi, dan A. Parent-Thirion, "The relationship between quality of the working environment, workers' health and well-being: Evidence from 28 OECD countries," *OECD Papers on Well-being and Inequalities* 04, Jan 2022. <https://doi.org/10.1787/c3be1162-en>
- [34] R. Ananda, A. Ridho, dan Y. Yancik, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Depok," *RIGGS*, vol. 4, no. 3, hlm. 967–972, Agu 2025, <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2084>
- [35] J. Lilja, S. Fladmark, S. Nuutinen, L. Bordi, R.-L. Larjovuori, S. T. Innstrand, M. Christensen, and K. Heikkilä-Tammi, "COVID-19-related job demands and resources, organizational support, and employee well-being: A study of two nordic countries," *Challenges*, vol. 13, no. 1, hlm. 10, Mar 2022, <https://doi.org/10.3390/challe13010010>