**GAMBARAN MOTIVASI KERJA PADA PEKERJA *FREELANCE***

***OVERVIEW OF WORK MOTIVATION AMONG FREELANCE WORKERS***

**Yustika Rachmadina Arif1, Kondang Budiyani2**

12Universitas Mercubuana Yogyakarta

1[190810395@student.mercubuana-yogya.ac.id](mailto:190810395@student.mercubuana-yogya.ac.id), 2[kondang@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:kondang@mercubuana-yogya.ac.id)

12081249080705

**Abstrak**

*Freelance* adalah sistem kerja lepas tanpa komitmen jangka panjang pada instansi tertentu. Orang yang bekerja *freelance* disebut sebafai seorang *freelancer*. Jumlah *freelancer* di Indonesia dan global terus meningkat, namun mereka menghadapi tantangan seperti ketidakpastian upah, waktu, dan perlindungan kerja. Penelitian ini bertujuan menjelaskan motivasi kerja individu *freelance*, yang berbeda dari pekerja tetap yang tidak menghadapi ketidakpastian. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, melibatkan tiga *freelancer* di Yogyakarta yaitu FAB (editor grafis dan video), ZR (personal fitness trainer), dan AWP (asisten dosen). Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja *freelancer* meliputi beberapa aspek: goal setting (informan menetapkan dan berusaha memenuhi target), rekognisi (pengakuan legal), timbal balik (evaluasi dari klien/supervisor), penghargaan keuangan (informan FAB dan ZR puas dengan gaji, AWP tidak), persepsi kerja (informan merasa pekerjaan berarti), dukungan supervisor (informan mendapatkan arahan baik), otonomi bekerja (FAB dan ZR merasa yakin, AWP tidak), keamanan psikologis (FAB dan ZR merasa aman, AWP mengalami burnout), dan persepsi keadilan (informan merasakan keadilan dari klien/supervisor).

**Kata Kunci**: freelance, gaji, kerja, motivasi, fenomenologi

***Abstract***

*Freelancing is a temporary work system without long-term commitment to any specific organization. Individuals who work with freelancing are called freelancers. The number of freelancers in Indonesia and globally continues to rise, yet they face challenges such as uncertainty regarding wages, time, and job protection. This research aims to explain the work motivations of individual freelancers, which differ from those of permanent employees who do not face such uncertainties. The study employs a qualitative method with a phenomenological approach, involving three freelancers in Yogyakarta: FAB (graphic and video editor), ZR (personal fitness trainer), and AWP (teaching assistant). The results show that the work motivations of freelancers encompass several aspects: goal setting (informants establish and strive to meet targets), recognition (legal acknowledgment), feedback (evaluation from clients/supervisors), financial rewards (informants FAB and ZR are satisfied with their salaries, while AWP is not), work perception (informants find their work meaningful), supervisory support (informants receive good guidance), work autonomy (FAB and ZR feel confident, AWP does not), psychological safety (FAB and ZR feel secure, while AWP experiences burnout), and fairness perception (informants perceive fairness from clients/supervisors).*

***Keywords****: freelance, motivation, phenomenology, salary, work*

**PENDAHULUAN**

*Freelance* merupakan suatu sistem atau cara melakukan pekerjaan yang dilakukan secara mandiri atau tidak berkomitmen pada atasan maupun instansi tertentu secara tetap (Wood et al., 2018). Pekerja yang melaksanakan pekerjaan *freelance* disebut sebagai *freelancer* yang memiliki karakteristik melaksanakan pekerjaan dengan lokasi dari mana saja (*remote working*), mengandalkan kemampuan diri maupun tim yang dibentuknya sendiri sebagai operasional sumber daya manusia, dan memiliki mental berwirausaha dalam melakukan pekerjaannya (Huđek et al., 2020). Jumlah *freelancer* di Indonesia hingga pada tahun 2023 tercatat sebanyak 46,47 juta orang (Muwarni, 2023).

Keputusan para pekerja untuk menjadi *freelancer* mendatangkan keuntungan namun juga terdapat dampak negatif yang dapat merugikan (Akhmetshin et al., 2018). *Freelancer* dapat merasakan keuntungan seperti efisiensi dalam bekerja, dapat dilaksanakan darimana saja dan juga dilaksanakan dengan kebutuhan administrasi yang tidak rumit. Akhmetshin et al., (2018) juga menjelaskan bahwa bekerja secara *freelance* juga dirasakan oleh para *freelancer* karena munculnya perasaan tidak memiliki sistem dukungan dalam bekerja, tidak mendapatkan keuntungan di luar gaji, dan mereka seringkali merasa tidak dapat mengatur waktu kerjanya secara disiplin. Temuan lain menunjukkan bahwa *freelancer* seringkali menghadapi tantangan maupun hambatan dari segi ketidakpastian besaran upah, waktu kerja yang berlebihan, hingga tidak mendapatkan perlindungan terkait pelaksanaan pekerjaannya (Arifianto & Vallentino, 2022).

Masalah dan hambatan yang dialami oleh para *freelancer* ini juga akhirnya banyak diwajarkan oleh kalangan para pekerja *freelance* karena mereka pasrah sehingga tidak memiliki keinginan untuk melakukan protes atau mencari pekerjaan lain (Salim & Souisa, 2021). Fenomena terkait hambatan dan tantangan yang dihadapi oleh para pekerja *freelance* terjadi di Indonesia maupun di negara-negara lain, dan hal ini terjadi karena masih sedikitnya regulasi yang mengatur kinerja maupun perlindungan yang seharusnya didapatkan oleh para *freelancer* sebagai seorang pekerja (Kaine & Josserand, 2019).

Seseorang yang bekerja melakukan pekerjaannya dengan didorong oleh motivasi kerja (Nurjanah & Suherman, 2022). Motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu dorongan, energi, dan upaya yang dilakukan oleh seorang pekerja dengan aksi yang terstruktur untuk digunakan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya (Kanfer, 2012). Motivasi kerja pada diri seorang individu diprediktori oleh faktor internal dari dalam dirinya maupun faktor eksternal dari luar dirinya (Andjarwati, 2015). Menurut Chartered Institute of Personnel Development (2021) motivasi kerja tersusun atas sembilan aspek yang meliputi target dalam bekerja (*goal setting*), timbal balik (*feedback*), rekognisi (*recognition*), penghargaan keuangan dan gaji (*monetary rewards*), persepsi mengenai arti kerja (*perceived work meaningfulness*), persepsi dan dukungan dari supervisor (*perceived supervisory support*),otonomi dalam bekerja (*autonomy and empowerment*), dan keamanan psikologis (*psychological safety*).

Seorang pekerja termasuk pekerja *freelance* perlu memiliki dan merasakan aspek-aspek tersebut agar memiliki motivasi dalam bekerja. Bagas (2020) menyebutkan bahwa seorang pekerja perlu memiliki motivasi kerja karena hal ini dapat membantu pekerja dalam menjaga semangat, produktivitas, hingga mengaktualisasikan dirinya dalam menjalani pekerjaan yang dipilih. Motivasi kerja sangat penting karena hal ini dapat menunjang rasa semangat dalam bekerja, kesejahteraan, hingga optimalisasi kemampuan kerja individu untuk memenuhi target serta menyelesaikan pekerjaannya (Pratiwi & Firgiyani, 2021; Sebayang & Nurhaida, 2022; Tagela et al., 2023). Motivasi kerja hadir karena penerapan konsep dalam bekerja dengan sistem yang baik, adanya perlindungan bagi pekerja, tidak menimbulkan tekanan yang berarti, memberikan keuntungan bagi pekerja maupu pemberi kerja, yang dimana hal-hal ini dapat dirasakan oleh semua pekerja termasuk *freelancer*  (Purnama et al., 2020). Akan tetapi, sistem kerja *freelancer* berjalan dengan tidak pasti dengan disertai belum adanya perlindungan legal terkait sistem kerjanya tersebut (Arief, 2022; Rahman & Rahman, 2017).

Studi oleh Dunn et al., (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja *freelance* yang rendah tercermin dari menurunnya semangat, munculnya kejenuhan, dan perasaan kurang dihargai oleh pengguna jasa, yang berdampak negatif pada kinerja. Individu yang bekerja biasanya termotivasi oleh penghasilan yang pasti dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri. Sebaliknya, *freelancer* sering menghadapi tantangan yang lebih besar, namun banyak yang memilih jalur ini. Melalui hal tersebut penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui gambaran motivasi kerja pada pekerja *freelance*.

.

**METODE**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif digunakan untuk melakukan suatu eksplorasi serta memahami fenomena dan ritme tertentu agar dapat dijelaskan secara menyeluruh, luas, dan mendalam (Yusuf, 2017). Pendekatan pada studi kualitatif ini adalah fenomenologi yang memahami suatu fenomena beserta konteksnya yang khas dan unik yang dialami oleh individu atau kelompok dalam kehidupan sosial sebagai manusia dengan makna nya yang mendalam (Subandi, 2015) .Peneliti menggunakan pendekatan fenomenologi untuk mengungkap fenomena informan tanpa mengubah maknanya. Metode kualitatif ini diharapkan dapat menggambarkan motivasi kerja pekerja *freelance*.

Penelitian ini dilakukan di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan melibatkan 3 orang informan. Informan 1 atau FAB merupakan seorang laki-laki yang bekerja sebagai *freelancer* editor video dan grafis. Selanjutnya informan 2 atau ZR merupakan seorang perempuan yang bekerja sebagai seorang *freelancer persona fitness trainer*. Kemudian informan 3 adalah AWP yang merupakan seorang asisten dosen dengan sistem kerja secara *freelance*.

Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Kemudian, peneliti melakukan proses keabsahan data dengan menggunakan teknik triangulasi sumber dan teknik pengambilan data. Data yang telah dikumpulkan dan diabsahkan oleh peneliti selanjutnya dianalisis dengan menggunakan empat tahapan analisis data kualitatif yang dikemukakan oleh Creswell (2014) yaitu pengumpulan data, reduksi, penyajian, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan motivasi kerja seorang pekerja lepas (*freelancer*). Motivasi kerja adalah upaya penyaluran tenaga dari seorang individu yang bekerja untuk menyalurkan tenaga tersebut ke dalam tindakan yang terstruktur dalam melaksanakan pekerjaan dengan intensitas dan durasi yang baik, didorong oleh motif internal dalam diri pekerja dan motif eksternal yang akan mempengaruhi kondisinya dalam mempertahankan pekerjaannya (Kanfer, 2012).

Pekerja lepas adalah individu yang bekerja secara individu atau kelompok dengan sistem *freelance* dan hanya diatur oleh klien atau individu dalam jangka waktu tertentu tanpa terikat dengan perusahaan atau lembaga resmi seperti karyawan tetap (Aristi & Pratama, 2021). Penelitian tersebut melibatkan para *freelancer* dengan jenis pekerjaan yang berbeda-beda, namun semuanya dilakukan secara *freelance*. Informan 1 atau FAB bekerja sebagai *freelance* video dan grafis editor, informan 2 atau ZR bekerja sebagai personal fitness trainer *freelance*, dan informan 3 atau AWP bekerja sebagai asisten dosen *freelance*.

Hasil penelitian ditemukan bahwa informan FAB dan ZR merasa senang dan termotivasi dalam bekerja karena menikmati pekerjaannya dan juga merupakan hobi bagi mereka. Informan AWP juga merasa senang dalam bekerja karena dapat membantu orang lain untuk belajar dan menyalurkan semangatnya untuk terus belajar, sehingga semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Suryanti (2022) menjelaskan bahwa individu yang menikmati dan mempunyai semangat dalam pekerjaannya mempunyai motivasi kerja yang positif. Penelitian lain yang dilakukan Setiawan (2023) menemukan bahwa individu yang mendasarkan pekerjaannya pada hobinya akan termotivasi dan bersemangat untuk melanjutkan pekerjaannya.

Uka & Prendi (2021), menjelaskan bahwa individu yang termotivasi dalam pekerjaannya dapat bertindak secara profesional hingga pekerjaannya selesai. Informan FAB, ZR, dan AWP sudah bertindak profesional dalam pekerjaannya. Tindakan tersebut dicapai dengan menyelesaikan tugas sesuai target dan permintaan serta berkomunikasi dengan orang-orang yang berperan dalam mengawasi pekerjaannya. Para informan menyebutkan bahwa mereka tidak menghadapi masalah besar dengan klien atau atasan selama bekerja hingga pemutusan hubungan kerja. Ketiga informan mempunyai motivasi kerja karena dapat bertindak dan bekerja secara profesional dengan orang yang bekerja atau memberikan jasanya.

*Freelancer* yang memiliki motivasi kerja terlihat dari perilaku inovatifnya dalam menyelesaikan tugasnya saat ini (Dari et al., 2022). Perilaku inovatif membantu memfasilitasi efisiensi dan kemudahan dalam menyelesaikan tugas (Zuhaena & Harsuti, 2021). Dalam temuan penelitian, ketiga informan menunjukkan perilaku inovatifnya dalam bekerja. Informan 1 (FAB) mencari inspirasi dari editor lain ketika kekurangan ide dalam mengedit video atau grafis terkait karyanya. Informan 2 (ZR) dan 3 (AWP) menunjukkan perilaku inovatif mereka dengan menerapkan inovasi pada metode pengajaran yang mereka gunakan untuk klien mereka, dalam kasus ZR, dan siswa dalam kasus AWP. Inovasi dalam pengajaran sangat penting bagi ZR dan AWP karena orientasi kerja mereka adalah mentransfer pengetahuan mereka kepada orang lain. Berdasarkan hal tersebut, ketiga informan mempunyai cara dan bentuk masing-masing dalam memunculkan perilaku inovatif dalam pekerjaannya.

Menurut Chartered Institute of Personnel Development, (2021), motivasi kerja dapat dianalisis berdasarkan sembilan aspek. Aspek pertama adalah penetapan tujuan, yang melibatkan upaya dan tindakan seorang pekerja dalam menyelesaikan dan mengelola target pekerjaannya. Temuan peneliti menunjukkan bahwa informan FAB, ZR, dan AWP semuanya mengelola dan menetapkan target kerjanya, meskipun mereka bekerja *freelance*. Penetapan tujuan sangat penting dalam membangun motivasi kerja karena membantu pekerja fokus dan berkonsentrasi menyelesaikan pekerjaannya secara profesional (Sari et al., 2021).

Aspek kedua adalah recognition, yaitu pengakuan yang diterima pekerja terhadap pekerjaannya. Informan FAB, ZR, dan AWP semuanya mendapat pengakuan atas karyanya. FAB mendapat pujian dari klien dan karyanya diapresiasi dengan dibagikan di akun media sosial. ZR menerima sertifikasi resmi dari agen pelatih kebugaran yang diakui di Indonesia, yang menegaskan kompetensinya sebagai pelatih kebugaran pribadi lepas. AWP menerima surat rekomendasi dari dosen pembimbing yang dapat digunakan untuk lamaran kerja atau studi lebih lanjut.

Aspek ketiga adalah umpan balik, yang melibatkan informasi evaluatif untuk menilai kemampuan dan kinerja pekerja. FAB, ZR, dan AWP semuanya menerima umpan balik dari klien mereka yang juga mengawasi mereka sebagai pekerja lepas. FAB menerima umpan balik mengenai tugas pengeditan video dan grafis dari kliennya dan sering diminta melakukan revisi untuk perbaikan. ZR menerima evaluasi dari klien berdasarkan kemajuan sesi pelatihan kebugaran mereka. AWP menerima masukan dari mahasiswa dan dosen pembimbing.

Aspek keempat adalah financial reward yang berkaitan dengan besaran gaji yang diterima informan selama bekerja *freelance*. FAB dan ZR puas dengan penghasilan mereka sebagai pekerja lepas karena memenuhi kebutuhan sehari-hari dan hiburan. Namun, AWP kurang puas dengan penghasilannya, sehingga ia mengambil pekerjaan tambahan secara bersamaan.

Aspek kelima adalah persepsi terhadap makna pekerjaan, dimana ketiga informan penelitian menganggap pekerjaannya berharga dan bermanfaat, meskipun dilakukan secara *freelance*. FAB melihat karyanya sebagai sarana personal branding dan layanan yang bermanfaat bagi klien. ZR menganggap karyanya bermakna karena mempromosikan kesehatan, sementara AWP percaya bahwa karyanya berharga karena membantu pembelajaran akademis.

Aspek keenam adalah persepsi dan dukungan supervisor, dimana FAB, ZR, dan AWP semuanya memiliki supervisor yang membimbing mereka dalam pekerjaannya. Pengawas ini memberikan arahan dan bantuan, membantu informan menyelesaikan tugas mereka secara efektif.

Aspek ketujuh adalah otonomi dalam bekerja, dimana informan seperti FAB merasa percaya diri dalam bekerja dan mempunyai kebebasan untuk berkreasi. ZR percaya bahwa disiplin dalam pelatihan dan nutrisi memberinya otonomi dalam pekerjaannya. Namun AWP tidak merinci perasaan otonominya dalam aspek ini.

Aspek kedelapan adalah keamanan psikologis dalam bekerja, dimana FAB merasa aman dalam pekerjaannya karena memenuhi kebutuhan dan kepentingannya. Demikian pula ZR memperoleh kebahagiaan dari pekerjaannya, sedangkan AWP mengalami perasaan tidak aman dan kelelahan dalam pekerjaannya.

Aspek kesembilan adalah persepsi keadilan dalam pekerjaan, dimana seluruh informan merasa telah diperlakukan secara adil oleh kliennya atau orang yang bekerja bersamanya. FAB, ZR, dan AWP menerima pengakuan dan bayaran yang adil atas pekerjaan mereka.

**KESIMPULAN**

Penelitian tentang motivasi kerja freelancer menunjukkan bahwa ketiga informan memiliki pekerjaan berbeda. Informan FAB berperan sebagai editor video dan grafis dalam industri kreatif. Informan ZR bekerja sebagai freelancer personal fitness trainer di bidang kesehatan dan olahraga, sementara informan AWP berprofesi sebagai asisten dosen freelance di bidang akademis. Penelitian ini mengungkapkan motivasi kerja melalui sembilan aspek dari Chartered Institute of Personnel Development (2021). Aspek pertama adalah pengaturan target, di mana informan FAB memiliki daftar target, informan ZR menetapkan target berdasarkan kondisi klien, dan informan AWP menyesuaikannya dengan jadwal mengajar dan riset. Aspek kedua adalah rekognisi dalam pekerjaan, di mana FAB memiliki portofolio yang diakui klien, ZR memiliki sertifikasi sebagai personal fitness trainer, dan AWP mendapat surat rekomendasi sebagai asisten riset dan dosen. Aspek ketiga adalah timbal balik, di mana ketiga informan menerima evaluasi dari klien mereka. Aspek keempat membahas penggajian dan upah, di mana informan FAB dan ZR merasa puas dengan gaji mereka yang mencukupi kebutuhan penting dan hiburan, sedangkan informan AWP tidak puas karena gaji hanya mencukupi kebutuhan primer. Aspek kelima mengenai persepsi arti kerja, informan FAB melihat pekerjaannya sebagai personal branding dan memenuhi kebutuhan editor klien, informan ZR merasa pekerjaannya berarti untuk kesehatan klien, dan informan AWP merasakan makna pekerjaannya dalam pembelajaran akademis dan membantu orang lain. Aspek keenam adalah persepsi dan dukungan supervisor, di mana informan FAB, ZR, dan AWP menerima arahan dari klien dan bantuan dari rekan kerja. Aspek ketujuh adalah otonomi dalam bekerja, yang berkaitan dengan rasa yakin dalam menyelesaikan tugas. Informan FAB merasa yakin berkat kebebasan yang diberikan kepada klien, sementara informan ZR yakin karena klien disiplin berlatih dan menjaga pola makan. Informan AWP tidak menjelaskan aspek ini. Mengenai keamanan psikologis, informan FAB dan ZR merasa aman karena pekerjaan mereka mendatangkan kesejahteraan dan kebahagiaan, sedangkan AWP merasakan ketidakamanan psikologis akibat pengalaman burnout kerja. Aspek kesembilan adalah perasaan adil dalam bekerja, di mana ketiga informan merasakan perlakuan adil dari klien.

**DAFTAR PUSTAKA**

Akhmetshin, E. M., Kovalenko, K. E., Mueller, J. E., Khakimov, A. K., Yumashev, A. V., & Khairullina, A. D. (2018). Freelancing as a type of entrepreneurship: Advantages, disadvantages and development prospects. *Journal of Entrepreneurship Education*, *21*(Special Issue 2), 1–10.

Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Tero X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, *1*(1), 45--54.

Arief, A. K. A. (2022). Analysis of Factors That Influencing Freelance Copy-Writers to Endure on Uncertainty Job and Career (Systematic Literature Review on Freelancer in Indonesia). *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, *05*(11), 3287–3306. https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i11-17

Arifianto, C. F., & Vallentino, M. (2022). A Study and review of Freelancer Value Proposition. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, *4*(1). http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id

Aristi, N. M., & Pratama, A. R. (2021). Peran Freelance Marketplace dan Media Sosial dalam Online Gig Economy Jasa Profesional. *Techno.Com*, *20*(1), 122–133. https://doi.org/10.33633/tc.v20i1.4261

Bagas, M. A. (2020). Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam. *Syifaul Qulub: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, *1*(2), 100–108. https://doi.org/10.32505/syifaulqulub.v1i2.2244

Chartered Institute of Personnel Development. (2021). *Work motivation: an evidence review* (Issue January). https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/evidence-reviews/work-motivation-scientific-summary\_tcm18-89562.pdf

Creswell, J. W. (2014). *Desain Penelitian, Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran* (4th ed.).

Dari, P. W., Hasanah, K., & Sari, P. O. (2022). PENGARUH FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT, KEPUASAN KERJA, DAN KREATIVITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA FREELANCE DI KOTA MADIUN (Studi Kasus Pada Karyawan Wedding Organizer dan Event Organizer ). *Simba*, *4*(1–22), 26861771.

Dunn, M., Stephany, F., Sawyer, S., Munoz, I., Raheja, R., Vaccaro, G., & Lehdonvirta, V. (2020). *When Motivation Becomes Desperation: Online Freelancing During the COVID-19 Pandemic*. 1–32.

Huđek, I., Tominc, P., & Širec, K. (2020). Entrepreneurship vs. Freelancing: What’s the Difference? *Naše Gospodarstvo/Our Economy*, *66*(3), 56–62. https://doi.org/10.2478/ngoe-2020-0018

Kaine, S., & Josserand, E. (2019). The organisation and experience of work in the gig economy. *Journal of Industrial Relations*, *61*(4), 479–501. https://doi.org/10.1177/0022185619865480

Kanfer, R. (2012). Work Motivation: Theory, Practice, and Future Directions. *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*, *1*(September). https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199928309.013.0014

Muwarni, S. (2023). *Gig Economy, Antara Solusi Resesi dan Potret Pekerja Masa Depan*. Bisnis Insider. https://tirto.id/gig-economy-antara-solusi-resesi-dan-potret-pekerja-masa-depan-gFAB

Nurjanah, U., & Suherman, E. (2022). Maslow’s Theory Study : Employee Work Motivation Approach. *Enrichment: Journal of ManagementJournal of Management*, *12*(2), 1775–1784.

Pratiwi, A. R., & Firgiyani, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja. *Perwira Journal of Economics & Business*, *1*(1), 61–71. https://doi.org/10.54199/pjeb.v1i1.14

Purnama, J., Wahono, B., & Khalikussabir. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 22–34.

Rahman, A., & Rahman, M. (2017). Factors, Impacts, Problems and Solutions of Freelance Earning in the context of Bangladesh. *Business & Entrepreneurship Journal*, *6*(1), 2241–2312.

Salim, N., & Souisa, H. (2021). *Why don’t exploited international students report their employers?* ABC News. https://www.abc.net.au/news/2021-05-22/international-students-exploitation-report-fair-work-ombudsman/100114432

Sari, E. M., Prastiti, W. D., & Yuwono, S. (2021). Pelatihan goal seting terhadap motivasi kerja karyawan di PT. X Sragen. *Jurnal Intervensi Psikologi (JIP)*, *13*(2), 111–124. https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol13.iss2.art2

Sebayang, I. E. S., & Nurhaida, T. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Berdikari Karunia Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *22*(September), 442–452. https://doi.org/10.54367/jmb.v22i2.2147

Setiawan, J. A. (2023). Bekerja Sebagai Konten Kreator Youtube Menurut Pandangan Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *9*(3), 4128. https://doi.org/10.29040/jiei.v9i3.9874

Subandi, I. (2015). Studi Fenomenologi Kebahagiaan Guru di Papua. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, *1*(3).

Suryanti, E. (2022). Analisis Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, *19*(1), 34–47. https://doi.org/10.26487/jbmi.v19i1.17634

Tagela, U., Sanoto, H., & Paseleng, M. C. (2023). Korelasi Pengalaman Kerja, Kesejahteraan Dengan Motivasi Kerja Guru-Guru SMA Swasta. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, *2*, 188–194. https://doi.org/10.24246/j.js.2023.v13.i2.p188-194

Uka, A., & Prendi, A. (2021). Motivation as an indicator of performance and productivity from the perspective of employees. *Management and Marketing*, *16*(3), 268–285. https://doi.org/10.2478/mmcks-2021-0016

Wood, A. J., Lehdonvirta, V., & Graham, M. (2018). New Technology, Work and Employment. *New Technology, Work, and Environment*, *33*(2), 95–112. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\_id=3211803

Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Persada Media.

Zuhaena, F., & Harsuti, H. (2021). Keterlibatan Karyawan Dan Perilaku Inovatif: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, *8*(2), 66–72. https://doi.org/10.32477/jrm.v8i2.293