



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja
Pada Pekerja *Freelance* Generasi Milenial di DKI Jakarta

Skripsi

Oleh

Bimo Wisaksono Dharmoyo

2015320191

Bandung

2019



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja
Pada Pekerja *Freelance* Generasi Milenial di DKI Jakarta

Skripsi

Oleh

Bimo Wisaksono Dharmoyo

2015320191

Pembimbing

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Bimo Wisaksono Dharmoyo
Nomor Pokok : 2015320191
Judul : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja
Pada Pekerja *Freelance* Generasi Milenial di DKI Jakarta

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 7 Agustus 2019
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Angela Caroline, S.AB., M.M. : _____

Sekretaris

Marihot Tua Efendi, Drs., M.Si. : _____

Anggota

Albert M. P. L. Tobing, S.T., M.AB. : _____

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

Surat Pernyataan

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Bimo Wisaksono Dharmoyo

NPM : 2015320191

Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap
Kepuasan Kerja Pada Pekerja *Freelance*
Generasi Milenial di DKI Jakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Penyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, Agustus 2019

Bimo Wisaksono Dharmoyo

ABSTRAK

Nama : Bimo Wisaksono Dharmoyo

NPM : 2015320191

Judul : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja
Pada Pekerja *Freelance* Generasi Milenial di DKI Jakarta

Pekerja *freelance* adalah salah satu bentuk tenaga kerja yang semakin luas jumlah dan cakupannya seiring dengan perkembangan zaman. Fenomena tersebut diteliti oleh lembaga survey di AS dengan hasil laporan tiap tahunnya. Laporan tersebut juga menjelaskan bahwa generasi milenial adalah generasi terbanyak dalam pekerja *freelance*, dan karakteristik pekerjaan menjadi alasan mengapa mereka memutuskan untuk bekerja dan tetap bekerja sebagai pekerja *freelance*. Di Indonesia sendiri, ada artikel dan wawancara yang mengatakan hal yang sama.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari tahu sejauh mana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada pekerja *freelance* generasi milenial di DKI Jakarta, serta mencari tahu apakah karakteristik pekerjaan paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pekerja *freelance* generasi milenial di DKI Jakarta.

Penelitian dengan jenis kuantitatif ini menggunakan metode survei. Penulis menggunakan instrumen pengumpulan data berupa wawancara tidak terstruktur dan kuesioner dengan jumlah responden 96 orang.

Berdasarkan hasil wawancara dan analisa kuesioner, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada para pekerja *freelance* generasi milenial di DKI Jakarta. Namun berlawanan dengan asumsi awal, hasil analisa mengatakan karakteristik pekerjaan bukanlah yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pekerja *freelance* generasi milenial di DKI Jakarta.

Penulis memberikan saran kepada para *stakeholder* yang berhubungan dengan dunia *freelance* agar pekerja *freelance* lebih dipertimbangkan, seperti membentuk asosiasi resmi, mengutamakan kepuasan kerja, dan membuat peraturan yang bisa mendukung kehidupan profesional para pekerja *freelance*.

Kata kunci: freelance, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, milenial

ABSTRACT

Name : Bimo Wisaksono Dharmoyo

NPM : 2015320191

Title : The Impact of Job Characteristics on Job Satisfaction on Millennial Freelancers in DKI Jakarta

Freelancer is one of the type of workers who is getting bigger in terms of numbers and fields along with current development. The phenomenon was researched by a survey institute in the US with an annual report. The report explained that the millennial generation has the most amount of freelancers, and the job characteristics was the reason they turned to freelancing, and also kept them doing it. In Indonesia, there's also an article and interviews which told the same thing.

The purpose of study is to find out how far does job characteristics impacts job satisfaction, and also to find out whether job characteristic gives the most impact to job satisfaction on millennial freelancers in DKI Jakarta.

This quantitative study uses a survey method. The study uses a structured interviews and questionnaire to collect data from 96 millennial freelancers.

The result shows that job characteristic significantly impacts job satisfaction on millennial freelancers in DKI Jakarta, in lime with the phenomenon. But, opposite to one of the early assumptions, job characteristic gives less impact compared to other factors on millennial freelancers in DKI Jakarta.

Recomendations are made for the stakeholders of the freelance world, with the purpose for freelancers to be more considered. Reccomendations from this study are to make an official freelance association, give priority to freelancers' job satisfaction, and make rules that can support freelancers' professional life.

Key words: freelance, job characteristic, job satisfaction, millennial

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja *Freelance* Generasi Milenial di DKI Jakarta” dengan baik. Penulisan skripsi ini diajukan dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Pendidikan Strata-1 (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, bantuan, semangat, motivasi, dukungan dan doa untuk penulis selama seluruh proses penyusunan skripsi ini dari awal sampai akhir. Ucapan terima kasih ingin penulis sampaikan kepada:

1. Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya. Atas izin Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan tugas akhir skripsi dengan tepat waktu dan dengan memuaskan. Penulis bersyukur atas semua kesempatan yang telah Allah SWT berikan kepada penulis.
2. Bapak, Mamah dan Mas Abi yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu proses penyusunan skripsi, menyemangati penulis, baik di rumah, Bandung maupun grup Whatsapp dan telepon, dan selalu mendukung penulis dalam perkuliahan selama 4 tahun kebelakang.
3. Bapak Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia untuk meluangkan waktu, tenaga dan

pikiran untuk selalu membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

4. Nindyo Setiawan, Tasha Regina dan Darryl A. Soewongso yang telah menjadi teman-teman terbaik, terdekat, terkurangajar dan terbaik bagi penulis selama 4 tahun perkuliahan di Unpar. Penulis mendapatkan banyak pengalaman, memori, pelajaran dan berbagai hal positif (dan negatif) dari kalian. Semoga kita bisa selalu dekat, semakin sukses, berjaya dan bahagia.
5. “Sporemania” selaku teman-teman penulis yang selalu mendukung sekaligus mengejek penulis sejak awal hingga akhir, namun selalu ada untuk penulis.
6. Adhyaksa Krisdananjaya, Ananda Jordan “Joestar” Bintang, dan Yudha Satrio Leksono serta Vio Basro sebagai orang-orang yang sangat mendukung penulis untuk *extend*, namun selalu mengingatkan, menyemangati dan mendukung penulis untuk segera menyelesaikan perkuliahan dan skripsi.
7. Cecilia Gunawan, Faiza Fitia, Fadil Hartanto, Giovanni Zebua, Luqman Luthfyatama, Intan P. Wulandari, Nadya Nevana Pohan, Rivka A. S., Rainta Ning Tawang, Thalia Tara Aulia dan teman-teman Visnis 15 yang telah bersedia untuk membantu penulis dalam proses penulisan skripsi dari awal hingga akhir. Penulis sangat berterimakasih atas bantuan moral, tenaga, doa, teguran, ide, candaan dan segalanya. Tanpa kalian, penulis

yakin skripsi ini tidak akan bisa rampung dengan baik dan sesuai dengan waktunya.

8. Danang Prasetyo, Inesya Zeahira dan Maitsaa Nur Sya'ban serta Saraswati Kartika Malta yang telah memberikan bantuan dan dukungan, menjawab segala pertanyaan penulis mengenai skripsi, dan memberikan rasa tenang serta pandangan akan masa depan.
9. Keluarga Juned dan Bangka yang senantiasa memberikan doa dan semangat kepada penulis agar tetap berjuang untuk menyelesaikan studi perkuliahan, serta menjaga penulis agar tetap melihat ke depan.
10. Keluarga besar Chevalier Mentor yang telah memberikan canda tawa, beban pikiran, stress, tempat melepaskan stress, rasa kekeluargaan dan kebanggaan bagi penulis. Terutama di tahun terakhir pada masa perkuliahan, penulis berterimakasih kepada Chevalier 2018, mulai dari Zefanya Natasha, Cicelia Gunawan, Andini Putri, Darryl A. Soewongso, Sabna Adam, Bagus Ibrahim Jordan, Rafi Hugo, Ahmad Fadli, Aryanne Regita, Richard Theo, Adelia Alviani, Kathleen Mintarja, Aretta Ananda, Chelsea Patricia, Reza Kusumah, Adhyaksa Krisdananjaya, Savitri Nurlia, Andanawati Wardhani, Shella Lodra, Alexa Danielle, Florencia Maria, Jeretobale Panjaitan, Ranti Danaparamita, Nandita Tiara Syahrafina, Glenn Thomas, Ksatria Wibawa, Inelya Zeafira, Sabila Elsa, Anselm Bram, Alvin Alfanus, Sonia Meiliana, Abdillah Sabda, Edenise Pane, Dinda Devara hingga Rezeky Romadhoni sebagai orang-orang yang

memberikan salah satu momen paling spesial di tahun terakhir perkuliahan.

11. “Delegaswan”, teman-teman dekat penulis sejak semester satu yang secara tiba-tiba dipertemukan. Semoga kedepannya kita dapat bertemu kembali secara lengkap dan kembali bersama.
12. “Rekan Reaksi” yang telah menjadi teman penulis dari jurusan sebelah. Ada baiknya kita mulai mengurangi berkata kasar, dan mulai sering beribadah.
13. Tim Kenoa yang berisikan Felisitas Marvelia dan Zee Zee Aprilia, terima kasih atas perjuangan dan keikhlasannya. Penulis mendapatkan lebih dari sekedar hubungan pekerjaan dengan kalian. Lain kali, jangan terlalu sibuk ya.
14. Mas Daniel Karim S.IP., M.M. sebagai pembimbing penulis, baik perkuliahan maupun penulisan skripsi, yang telah membantu penulis agar terus berusaha menjadi lebih baik dan juga menjadi teman berbincang.
15. Seluruh teman-teman Adbis, FISIP, UNPAR dan Bandung dari segala angkatan yang telah menjadi bagian dari cerita kehidupan penulis selama 4 tahun kebelakang.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih memiliki banyak kekurangan, sehingga membutuhkan kritik dan saran agar skripsi ini dapat menjadi lebih baik lagi.

Selain itu penulis juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca maupun pihak-pihak yang berhubungan dengan dunia *freelance*. Sekali lagi dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam pembuatan dan penulisan skripsi ini.

Bandung, Agustus 2019

Bimo Wisaksono Dharmoyo

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
BAB 2 LANDASAN TEORI	7
2.1 Konsep Karakteristik Pekerjaan	7
2.1.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan	7
2.1.2 Indikator Karakteristik Pekerjaan	8
2.2 Kepuasan Kerja	10
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	10
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	11
2.2.3 Teori Mengenai Kepuasan Kerja	13
2.3 Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja	15
2.4 <i>Freelance</i>	15
2.4.1 Pengertian <i>Freelance</i>	15
2.4.2 Tipe-Tipe Pekerja <i>Freelance</i>	16
2.4.3 Hubungan Antara Pekerja <i>Freelance</i> dan Klien	18
2.4.4 Undang-Undang dan Peraturan yang Mengatur Tentang Pekerja <i>Freelance</i>	19
2.4.5 Keuntungan dan Kerugian Menjadi Pekerja <i>Freelance</i>	20

2.5 Generasi Milenial.....	21
2.5.1 Karakteristik Generasi Milenial	21
2.6 Hipotesis	22
2.7 Kerangka Berpikir	23
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	24
3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Metode Penelitian	24
3.3 Teknik Pengumpulan Data	25
3.4 Populasi dan Sampel.....	26
3.4.1 Populasi	26
3.4.2 Sampel	26
3.5 Tabel Operasional Variabel	28
3.6 Teknik Analisis Data	31
3.7 Pengukuran Variabel	32
3.8 Uji Validitas.....	32
3.9 Uji Reliabilitas	33
3.10 Analisis Deskriptif	35
3.11 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.12 Uji Regresi	36
3.13 Pengujian Hipotesis	37
3.13.1 Uji Koefisien Determinasi.....	37
3.13.2 Pengujian secara Parsial (Uji t)	39
BAB 4 OBJEK PENELITIAN.....	40
4.1 Profil Umum Pekerja <i>Freelance</i>	40
4.2 Bidang di Pekerjaan <i>Freelance</i>	40
4.2.1 Bidang Kreatif	40
4.2.2 Bidang Produksi	42
4.2.3 Bidang IT (Teknologi Informasi)	43
4.2.4 Bidang Pemasaran	43
4.2.5 Bidang Pendidikan	44
4.2.6 Bidang Seni	44

4.2.7 Bidang Arsitektur	44
4.2.8 Bidang Konsultan	46
4.2.9 Bidang Hukum	46
4.2.10 Bidang Media	46
4.2.11 Bidang <i>Public Relations</i>	46
BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
5.1 Hasil Penelitian	47
5.1.1 Bidang Pekerjaan.....	47
5.1.2 Rentang Usia	48
5.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	49
5.2.1 Uji Validitas	49
5.2.2 Uji Reliabilitas.....	51
5.3 Analisis Deskriptif Data Penelitian	54
5.3.1 Variabel Karakteristik Pekerjaan.....	54
5.3.2 Variabel Kepuasan Kerja.....	56
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	57
5.4.1 Uji Normalitas	57
5.4.2 Uji Heteroskedastisitas	58
5.5 Regresi Linear Sederhana: Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja	60
5.5.1 Analisis Koefisien Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	60
5.5.2 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	61
5.5.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	63
5.5.4 Pengujian Hipotesis (Uji – t Parsial)	65
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	68
6.1 Kesimpulan	68
6.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Karakteristik Pekerjaan	29
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	31
Tabel 3.3 Kategori dan Skor Skala Likert.....	32
Tabel 3.4 Pedoman Tingkatan Reliabilitas Cronbach.....	34
Tabel 5.1 Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	47
Tabel 5.2 Gambaran Rentang Usia Responden.....	48
Tabel 5.3 Hasil Uji Validitas Pernyataan Variabel Karakteristik Pekerjaan (X)..	50
Tabel 5.4 Hasil Validitas Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja.....	51
Tabel 5.5 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 5.6 Skor Jawaban Responden terhadap Butir-butir Pernyataan pada Variabel Karakteristik Pekerjaan	54
Tabel 5.7 Interval Variabel Karakteristik Pekerjaan.....	55
Tabel 5.8 Skor Jawaban Responden terhadap Butir-butir Pernyataan pada Variabel Kepuasan Kerja	56
Tabel 5.9 Interval Variabel Kepuasan Kerja.....	57
Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 5.11 Hasil Uji Koefisien Korelasi	60
Tabel 5.12 Interpretasi Koefisien Korelasi	61
Tabel 5.13 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	62
Tabel 5.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	64
Tabel 5.15 Hasil Uji-t.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Karakteristik Pekerjaan.....	9
Gambar 2.2 Piramid Hierarki Kebutuhan Maslow	14
Gambar 2.3 Kerangka Berpikir	23
Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskadistisitas	59
Gambar 5.2 Kurva Uji-t Dua Pihak.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	68
Lampiran 2 Regresi Linier Sederhana.....	70
Lampiran 3 Tabel Induk.....	72

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis dan sumber daya manusia adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam bisnis menjadi tenaga penggerak perusahaan, baik sebagai *top management*, pegawai tetap, ataupun pekerja lepas. Pekerja lepas yang disebut pekerja *freelance* bekerja secara mandiri dan tidak bekerja dibawah seseorang atau perusahaan, dengan artian, mereka tidak memiliki atasan. Para pekerja *freelance* bekerja dengan pemberi kerja mereka masing-masing, yang disebut sebagai klien. Para klien tidak memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan dengan *freelancer*, namun kedudukan mereka sama. Pekerja *freelance* terbagi menjadi dua, ada yang bekerja penuh waktu, ada juga yang bekerja secara paruh waktu. Jenis pekerjaan *freelance* pun juga beragam, ada desainer grafis, penulis, fotografer, pemasaran, dan masih banyak lagi (Kirnandita, 2017). Di Indonesia sendiri, para *freelancer* tersebar ke berbagai kota, dimana tiga terbanyak terdapat pada kota Bandung, DKI Jakarta dan Surabaya, sesuai dengan urutannya (Muliana, 2017).

Tren *freelancer* menjadi lebih populer seiring dengan perkembangan tahun. Menurut laporan tahunan dari Upwork dan Freelancers Union (2018), jumlah pekerja lepas di Amerika Serikat pada tahun 2018 mencapai angka 56,7 juta orang, mengalami peningkatan sebanyak 3,7 juta orang sejak tahun

2014. Berdasarkan laporan yang sama, berbagai alasan menjadi penyebab *freelancer* memilih jalur pekerjaan tersebut, seperti mereka dapat memiliki kebebasan atau kontrol terhadap jadwal kerja, lokasi kerja, mengedepankan kreativitas, dan menjadi bos bagi diri mereka sendiri. Kemampuan yang mereka miliki juga menjadi alasan mereka memilih jalur pekerjaan *freelance*. Laporan tersebut pun mengungkapkan bahwa para *freelancer* tersebut secara mayoritas memilih jalur pekerjaan *freelance* karena mereka memilih secara sukarela, bukan karena adanya paksaan. Stephane Kasriel, CEO Upwork, mengatakan mereka, para pekerja lepas, menyadari bahwa mereka memiliki pilihan, dan pekerjaan *freelance* adalah pilihan yang lebih baik (Pofeldt, 2018). Fenomena yang menarik juga muncul dari hasil survey yang dikeluarkan oleh WiseBrand (2018), dimana WiseBrand mengatakan 57% responden menyatakan bahwa mereka puas dengan *work-life balance* yang mereka dapatkan dari jalur pekerjaan *freelance* tersebut. Fenomena-fenomena yang terjadi memperlihatkan satu gambaran besar, yaitu para pekerja *freelance* merasakan kebahagiaan atau kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Menurut Luthans (2011), salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan *freelance* memiliki beberapa unsur yang bisa dikatakan menjadi alasan-alasan utama mengapa seorang individu memutuskan untuk berkarier secara *freelance*, dan alasan-alasan tersebut termasuk ke dalam dimensi-dimensi pekerjaan, dimana dimensi-dimensi tersebut merupakan karakteristik pekerjaan yang ditetapkan dalam

konsep Model Karakteristik pekerjaan (Hackman & Oldham, 1980). Konsep tersebut menjelaskan bahwa karakteristik-karakteristik pekerjaan yang terdiri dari variasi keterampilan, identifikasi tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik itu memberikan dampak terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja, ketidakhadiran dan perputaran karyawan.

Desain pekerjaan, dengan Model Karakteristik Pekerjaan sebagai salah satu pendekatannya, pada umumnya digunakan dalam rangka pemerikayaan pekerjaan yang dilakukan oleh manajemen untuk memberikan pengaruh kepada kinerja, kepuasan kerja dan kesehatan (Putri & Suhaeni, 2014). Namun pada kasus kali ini berbeda karena para pekerja *freelance* merupakan bos bagi diri mereka sendiri, dan mereka juga bekerja dengan klien, bukan atasan. Konsep Model Karakteristik Pekerjaan akan digunakan untuk mengukur pengaruh dari karakteristik pekerjaan dalam pekerjaan *freelance* terhadap kepuasan kerja para pekerja *freelance*.

Robbins (2002) mengatakan bahwa ada faktor-faktor lain, selain pekerjaan itu sendiri, yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu *pay*, *promotion*, *supervision* dan *coworkers*. Berdasarkan artikel yang diterbitkan oleh Tirto (2017), para narasumber yang masih berusia 26 dan 30 tahun tersebut mengakui bahwa unsur-unsur dalam pekerjaan yang mereka geluti menjadi salah satu alasan dari kepuasan kerja mereka, namun sayangnya, jadwal pembayaran yang sering terlambat dan tidak adanya perlindungan kesehatan menjadi hambatan bagi mereka menjadi hal-hal yang mereka keluhkan. Apabila disambungkan dengan hasil laporan Upwork di

atas, dapat diasumsikan bahwa pekerja *freelance*, terutama golongan milenial, lebih mendahulukan pekerjaannya dibandingkan faktor-faktor lainnya, dan menjadikan pekerjaannya sebagai alasan utama untuk mencapai kepuasan dalam kehidupan profesional mereka. Fenomena tersebut seakan mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pekerja *freelance* tersebut. Atas dasar tersebut, penulis tertarik untuk meneliti apakah asumsi-asumsi tersebut benar adanya apabila diteliti kepada masyarakat di Indonesia.

Penelitian ini akan berfokus kepada para pekerja *freelance* yang berada di DKI Jakarta dan termasuk ke dalam generasi umur milenial, dimana milenial menurut Pew Research Center (2019) adalah mereka yang lahir pada tahun 1981-1996. Alasan mengapa generasi milenial menjadi generasi yang penulis tentukan sebagai objek penelitian adalah karena generasi milenial menempati posisi nomor satu sebagai generasi dengan jumlah terbanyak yang menjadi pekerja *freelance* (Upwork, 2018), dan para milenial juga disebut sebagai penggerak ekonomi di masa depan. Penulis memilih kota DKI Jakarta sebagai lokasi penelitian karena DKI Jakarta merupakan ibu kota negara Indonesia, dan juga menempati peringkat kedua sebagai kota dengan jumlah pekerja lepas terbanyak di Indonesia (Muliana, 2017).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah disampaikan pada latar belakang, maka dari itu penulis merumuskan pokok permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini, yaitu:

1. Sejauh mana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja para pekerja *freelance* generasi milenial di DKI Jakarta?
2. Apakah karakteristik pekerjaan merupakan faktor paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada para pekerja *freelance* generasi milenial di DKI Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dibuat agar dapat mencapai tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja para pekerja *freelance* generasi milenial di DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan merupakan faktor paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada para pekerja *freelance* generasi milenial di DKI Jakarta.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan dan tujuan penelitian, penulis berharap agar hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Sebagai salah satu sarana pembelajaran dalam menyusun dan melakukan penelitian resmi, dan memperdalam wawasan terhadap topik sumber daya manusia, *freelance*, dan bisnis secara umum.

2. Bagi masyarakat

Hasil akhir penelitian ini diharapkan dapat menjadi katalisator untuk menerima dan merangkul para pekerja *freelance* yang tadinya dianggap sebelah mata, dan menambah wawasan terhadap topik *freelance* dan lain-lainnya.

3. Bagi penulis atau peneliti lain dan lembaga resmi

Hasil akhir penelitian ini diharapkan akan menjadi katalisator untuk memulai penelitian lainnya tentang *freelance* dan pihak-pihak yang terlibat didalamnya, dan juga memulai pendataan yang lebih menyeluruh dan mendalam pada seluruh pelaku bisnis, termasuk para *freelancer*.