

**PENGARUH FLEKSIBILITAS DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEKERJA *FREELANCE* PADA INDUSTRI
PARIWISATA DI INDONESIA**

(Skripsi)

**Oleh
NADYA KHALISIARANI RAHMAN
2216051075**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

**PENGARUH FLEKSIBILITAS DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEKERJA *FREELANCE* PADA INDUSTRI
PARIWISATA DI INDONESIA**

Oleh

NADYA KHALISIARANI RAHMAN

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

PENGARUH FLEKSIBILITAS DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEKERJA *FREELANCE* PADA INDUSTRI PARIWISATA DI INDONESIA

Oleh

NADYA KHALISIARANI RAHMAN

Perkembangan industri pariwisata di Indonesia mendorong meningkatnya jumlah pekerja *freelance* yang menjadikan fleksibilitas kerja dan kompensasi sebagai faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pekerja *freelance* pada industri pariwisata di Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif, yang dilengkapi dengan analisis deskriptif sebagai pendukung. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden dan dianalisis menggunakan SPSS melalui statistik deskriptif, uji asumsi klasik, serta regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa fleksibilitas kerja dan kompensasi merupakan determinan utama dalam membentuk kepuasan kerja pekerja *freelance* pada industri pariwisata.

Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Pekerja Freelance, Industri Pariwisata.

ABSTRACT

THE EFFECT OF FLEXIBILITY AND COMPENSATION ON THE JOB SATISFACTION OF FREELANCE WORKERS IN THE TOURISM INDUSTRY IN INDONESIA

By

NADYA KHALISIARANI RAHMAN

The development of the tourism industry in Indonesia has led to an increase in the number of freelance workers who consider work flexibility and compensation to be important factors in shaping job satisfaction. This study aims to analyze the effect of work flexibility and compensation on the job satisfaction of freelance workers in the tourism industry in Indonesia. This study is an explanatory study with a quantitative approach, supplemented by descriptive analysis. Data were obtained through a questionnaire distributed to 100 respondents and analyzed using SPSS through descriptive statistics, classical assumption tests, and multiple linear regression. The results show that work flexibility and compensation have a positive and significant effect on job satisfaction partially. Simultaneously, both variables also have a significant effect on job satisfaction. These findings confirm that work flexibility and compensation are the main determinants in shaping the job satisfaction of freelance workers in the tourism industry.

Keywords: Work Flexibility, Compensation, Job Satisfaction, Freelance Workers, Tourism Industry.

Judul Skripsi : **Pengaruh Fleksibilitas dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pekerja *Freelance* Industri Pariwisata di Indonesia**

Nama Mahasiswa : **Nadya Khalisiarani Rahman**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2216050175**

Jurusan : **Ilmu Administrasi Bisnis**

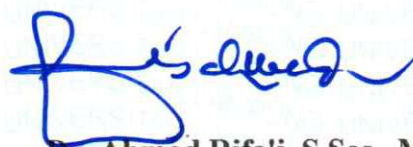
Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**




Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.
NIP. 198501152008012002


Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.
NIP. 198504042023212044

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

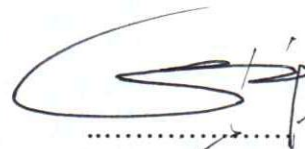


Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP. 197502042000121001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

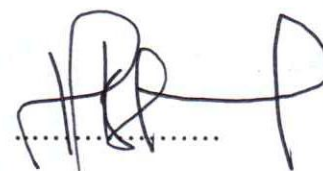
Ketua : **Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.**



Sekretaris : **Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.**



Penguji : **Drs. Dadang Karya Bakti, M.M.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si.
NIP. 1976082120000320001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 10 Februari 2026

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya mengatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung,

Yang membuat pernyataan,



Nadya Khalisiarani Rahman
NPM. 2216051075

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Nadya Khalisiarani Rahman yang lahir di Tanjung Karang pada tanggal 01 Oktober 2002, anak pertama dari pasangan Bapak Anwar Rahman dan Ibu Sri Lumaksani. Pendidikan pertama dari SDIT Baitul Jannah dan lulus pada tahun 2016. Penulis melanjutkan pendidikan ke SMPIT Baitul Jannah pada tahun 2017 dan lulus pada tahun 2019. Kemudian penulis menempuh pendidikan di SMK SMTI Bandar Lampung pada tahun 2019 dan lulus pada tahun 2022.

Penulis diterima di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung pada tahun 2021 dalam program Strata Satu (S1) melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama masa perkuliahan, penulis aktif dalam kegiatan organisasi yang tercatat sebagai anggota bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia di Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis dan Bendahara Umum Organisasi *Social Political English Club* (SPEC) pada tahun 2024. Penulis telah menyelesaikan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Rengas, Kecamatan Bekri, Kabupaten Lampung Tengah selama 30 hari pada Januari-Februari tahun 2025. Selain aktivitas akademik dan organisasi, penulis memiliki pengalaman kerja sebagai *makeup artist* selama tiga tahun terakhir. Kegiatan tersebut dilakukan secara mandiri dengan sistem kerja berbasis proyek dalam lingkup jasa rias untuk kegiatan personal dan profesional.

MOTTO

“Apapun yang menjadi takdirmu pasti akan mencari jalannya
sendiri untuk menemukanmu”

(Ali bin Abi Thalib)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah hirabbil ‘alamin, Puji syukur kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas limpah rahmat serta karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Karya ini kupersembahkan untuk :

Kedua orang tuaku tercinta,

Anwar Rahman dan Sri Lumaksani

Terima kasih telah mendidik, membesarkan, membimbing, dengan setiap tetes keringat, doa di setiap sujud, serta kasih sayang yang tiada henti. Semoga keberhasilan kecil ini menjadi awal dari pencapaian-pencapaian yang lebih besar, yang dapat kubanggakan untukmu dan keluarga.

Adik-adikku tersayang,

**Karima Zahrani Rahman, Fadila Auliarani Rahman
dan Raisya Azkarani Rahman**

Terima kasih telah menjadi pemberi motivasi, nasihat, kebersamaan, dan kasih sayang yang tulus.

Dosen pembimbing dan penguji yang sangat berjasa serta seluruh dosen yang telah membantu, mengarahkan dan membagi ilmunya untuk bekal penulis di masa depan.

Serta almamater tercinta

Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi yang diangkat oleh penulis berjudul “Pengaruh Fleksibilitas dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Freelance pada Industri Pariwisata di Indonesia” ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini, saya menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, serta arahan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

7. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si selaku Pembimbing Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, banyak memberikan masukan, dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Ibu Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si selaku Dosen Pembimbing Kedua dan juga Dosen Pembimbing Akademik yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan masukan, menjelaskan apabila terdapat kesalahan dalam penulisan dengan perlahan dan penuh kesabaran.
9. Bapak Drs. Dadang Karya Bakti, M.M. selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan masukan serta saran yang sangat berharga dalam penyempurnaan skripsi ini.
10. Seluruh dosen dan staf Jurusan Administrasi Bisnis yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan yang berharga bagi penulis.
11. Ayah dan Bundaku tercinta, Dr. Anwar Rahman, M.Pd., dan Sri Lumaksani, S.E., terima kasih atas segala kasih sayang, doa, serta jerih payah yang telah Ayah dan Ibu curahkan untuk mendidik dan membimbing saya hingga mencapai jenjang sarjana di almamater yang sama tempat Ayah dan Ibu pernah menempuh pendidikan.
12. Saudara sekandung, adik adikku yang aku banggakan Karima Zahrani Rahman, Fadila Auliarani Rahman, dan Raisya Azkarani Rahman. Terima kasih atas semua dukungan dan doa yang diberikan.
13. Dio Raka Suwandi, terima kasih atas segala dukungan yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Meskipun jarak memisahkan, terima kasih telah tetap meluangkan waktu, tenaga, pikiran, maupun materi untuk membantu dan mendukung saya dari jauh. Terima kasih telah menjadi sosok yang selalu hadir meski tidak selalu di sisi, serta menjadi bagian penting dalam perjalanan hidup saya.
14. Teruntuk sahabat sejak putih biru saya Lintang, Winda, Fidella, dan Diana, terima kasih sudah selalu mendengarkan keluh kesah, memberikan ruang untuk bercerita, serta menemani setiap proses jatuh bangun selama perjalanan ini.

15. Kانشa dan Viola, Terima kasih telah menjadi teman seperjuangan sejak hari pertama perkuliahan yang selalu memberikan semangat, motivasi, serta dorongan untuk menyelesaikan skripsi tepat waktu.
16. Kepada teman-teman dari jurusan Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2022 terima kasih untuk semuanya.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saya sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta menjadi sumbangan kecil bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Bandar Lampung,
Penulis

Nadya Khalisiarani Rahman

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Perilaku Organisasi.....	8
2.1.1 Definisi Perilaku Organisasi	8
2.1.2 Model <i>Job Demands-Resources</i> (JD-R).....	9
2.2 Kepuasan Kerja	10
2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja	10
2.2.2 Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja	11
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	12
2.3 Fleksibilitas Kerja.....	13
2.3.1 Definisi Fleksibilitas Kerja	13
2.3.2 Faktor yang Memengaruhi Fleksibilitas Kerja	14
2.3.3 Indikator Fleksibilitas Kerja	16
2.4 Kompensasi	17
2.4.1 Definisi Kompensasi	17
2.4.2 Jenis Kompensasi	18
2.4.3 Faktor yang Memengaruhi Kompensasi.....	19
2.4.4 Indikator Kompensasi	21
2.5. Pekerja <i>Freelance</i>	22
2.5.1 Definisi Pekerja <i>Freelance</i>	22
2.5.2 Karakteristik Pekerja <i>Freelance</i>	23
2.6 Penelitian Terdahulu	24
2.7 Kerangka Pikir.....	26

III. METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	30
3.2.1 Populasi	30
3.2.2 Sampel	31
3.3 Sumber Data.....	32
3.3.1 Data Primer	32
3.3.2 Data Sekunder	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.5 Definisi Konseptual dan Operasional	33
3.5.1 Definisi Konseptual.....	33
3.5.2 Definisi Operasional.....	34
3.6 Skala Pengukuran Variabel.....	37
3.7 Uji Validitas dan Uji Reabilitas	38
3.7.1 Uji Validitas.....	38
3.7.2 Uji Reabilitas	40
3.8 Teknik Analisis Data	41
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	41
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
3.10 Uji Hipotesis.....	44
3.10.1 Uji t (Parsial).....	44
3.10.2 Uji F (F-test)	45
3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	46
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	47
4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	48
4.2.1 Pengumpulan Data Penelitian.....	48
4.2.2 Karakteristik Responden	49
4.2.3 Distribusi Jawaban Responden	59
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	68
4.3.1 Uji Normalitas.....	68
4.3.2 Uji Multikolinearitas	68
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	69
4.5 Hasil Uji Hipotesis	72
4.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji T)	72
4.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)	73
4.6 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	74
4.7 Pembahasan.....	75
4.7.1 Pengaruh Fleksibilitas Terhadap Kepuasan Kerja	75
4.7.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	77

4.7.3 Pengaruh Fleksibilitas dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja ...	80
V. SIMPULAN DAN SARAN.....	85
5.1 Simpulan	85
5.2 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA.....	88
LAMPIRAN	96

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	35
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert.....	37
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.....	39
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 3.5 Pedoman Interpretasi Uji Koefisien Determinasi (R^2)	46
Tabel 4.1 Interval Kelas	60
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Fleksibilitas	60
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi	62
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	64
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	72
Tabel 4.8 Hasil Uji Simultan (Uji F)	73
Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang	52
Gambar 4.5 Sebaran Domisili	54
Gambar 4.6 Distribusi Pengalaman Kerja.....	55
Gambar 4.7 Penghasilan Per Proyek Responden.....	56
Gambar 4.8 Pekerjaan yang Dimiliki Selain Menjadi <i>Freelancer</i>	57
Gambar 4.9 Hasil Uji Normalitas Data	68
Gambar 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	70
Gambar 4.11 Jawaban Kerangka Pemikiran H1	75
Gambar 4.12 Jawaban Kerangka Pemikiran H2.....	77
Gambar 4.13 Jawaban Kerangka Pemikiran H3.....	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	96
Lampiran 2. Data Ordinal.....	101
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas.....	108
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas	110
Lampiran 5. Karakteristik Responden	111
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	112
Lampiran 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	114
Lampiran 8. Tabel R	115
Lampiran 9. Tabel T	115
Lampiran 10. Tabel F.....	115
Lampiran 11. Pengumpulan Data Secara <i>Online</i>	116

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan pada industri pariwisata di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir memiliki perubahan yang signifikan. Menurut data dari Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, sektor industri pariwisata terus menunjukkan pertumbuhan yang positif, meskipun mengalami penurunan akibat pandemi covid-19, upaya pemulihan pada sektor industri pariwisata terus dilakukan melalui berbagai program dan kebijakan, termasuk pengembangan destinasi wisata baru, peningkatan kualitas layanan dan promosi pariwisata yang berkelanjutan (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 2022).

Pada Wawancara Bersama Antara News (2023) Sandiaga Uno, Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif periode tahun 2020-2024, mengungkapkan bahwa sektor pariwisata mengalami pertumbuhan yang pesat, termasuk dalam hal peningkatan jumlah tenaga kerja. Jumlah pekerja di sektor ini bahkan melebihi target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa industri pariwisata terus berkembang dan membuka lebih banyak peluang bagi tenaga kerja, termasuk pekerja *freelance*. Perkembangan ini menandakan bahwa sektor pariwisata tidak hanya mengandalkan tenaga kerja formal, tetapi semakin bergantung pada kontribusi pekerja *freelance*.

Berdasarkan data Kemenparekraf (2020) jumlah pekerja *freelance* di sektor pariwisata diperkirakan mencapai 2.187.654 orang. Angka ini sejalan dengan tren global yang menunjukkan meningkatnya minat masyarakat terhadap pekerjaan yang fleksibel. Survei Deloitte (2023) mengungkapkan bahwa 67% generasi muda, khususnya Generasi Z dan Milenial lebih memilih bekerja secara independen karena fleksibilitas waktu dan lokasi kerja. Laporan Upwork (2022) juga mencatat

sebanyak 40% *freelancer* di platform mereka bergerak dalam bidang pariwisata. Fenomena tersebut dapat dikatakan bahwa tren freelance tidak hanya menjadi fenomena global, tetapi memiliki kontribusi nyata terhadap keberlangsungan sektor pariwisata di Indonesia.

Dengan berkembangnya industri pariwisata, jumlah pekerja *freelance* di sektor ini pun mengalami peningkatan yang signifikan. Data dari *World Travel & Tourism Council* (2020) menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja di Indonesia dalam industri ini tumbuh sebesar 9,1% pada periode 2022–2023. Pertumbuhan ini didorong oleh meningkatnya permintaan terhadap layanan berbasis proyek. Fleksibilitas yang ditawarkan menjadi daya tarik bagi banyak orang, terutama pada generasi muda. Studi yang dilakukan oleh *Eurofound* (2020) menyoroti bahwa pekerja dalam ekonomi gig masih menghadapi berbagai kendala dalam hal kestabilan pekerjaan. Setelah pandemi, tren ini semakin menguat. Berdasarkan laporan *World Travel & Tourism Council* (2022) sektor pariwisata global mengalami peningkatan signifikan dalam pekerja fleksibel, termasuk *freelance* dan kontrak, sebagai respons terhadap perubahan pasar kerja pasca-pandemi.

Fenomena terbaru menunjukkan adanya peningkatan signifikan jumlah *freelancer* di sektor pariwisata pasca-pandemi. Banyak pekerja yang kehilangan pekerjaan formal beralih ke sistem kerja lepas sebagai bentuk adaptasi terhadap ketidakpastian kontrak kerja (World Travel & Tourism Council, 2022) Selain itu, munculnya tren *digital nomad* di destinasi populer seperti Bali, Yogyakarta, dan Labuan Bajo semakin memperlihatkan pergeseran citra pariwisata Indonesia sebagai ruang kerja fleksibel berbasis teknologi, dengan popularitas yang meningkat pesat pasca-pandemi (Pramudya *et al.*, 2024) Fenomena ini turut mendorong meningkatnya jumlah pekerja freelance di sektor pariwisata karena adanya kesamaan pola kerja yang fleksibel, berbasis proyek, dan memanfaatkan teknologi digital (Qosim *et al.*, 2025)

Salah satu faktor penting bagi pekerja *freelance* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif atau negatif yang dirasakan individu

terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2019). Tingkat kepuasan kerja *freelancer* dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Survei dari Upwork (2022) mengungkapkan bahwa 73% *freelancer* memilih pekerjaan mandiri untuk mendapat kontrol penuh terhadap jadwal mereka, sementara 68% menilai kebebasan memilih proyek adalah faktor yang membuat mereka memilih pekerjaan ini. Tidak sedikit *freelancer* mengalami stres akibat komunikasi yang tidak jelas dengan klien (Pramanik, 2020). Meskipun lainnya merasa lebih termotivasi jika ada kolaborasi yang baik (Abug *et al.*, 2023).

Pada pekerja *freelance* di industri pariwisata, fleksibilitas dalam mengatur waktu dan tempat bekerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja (Bersin, 2020). Penelitian oleh Ryan & Deci (2020) juga menunjukkan bahwa otonomi dalam pekerjaan berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini relevan bagi pekerja *freelance* yang memiliki kebebasan dalam memilih proyek yang akan mereka ambil. Kepuasan kerja yang tinggi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kesejahteraan, Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi (Judge, 2024).

Kompensasi juga menjadi faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja pekerja *freelance* di industri pariwisata. Selain gaji atau upah, kompensasi juga mencakup insentif, bonus, serta manfaat lain yang diterima pekerja. Menurut Kalleberg (2011) pekerja akan merasa lebih dihargai jika mendapatkan kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusinya. Selain itu, kompensasi non-moneter, seperti peluang untuk mengembangkan keterampilan dan mendapatkan pengalaman baru, juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Bagi pekerja *freelance*, manfaat ini sering kali dianggap sama pentingnya dengan penghasilan finansial (Cropanzano *et al.*, 2022a). Wheatley (2017) juga menjelaskan bahwa *freelancer* yang menerima kompensasi di atas rata-rata pasar menunjukkan loyalitas 2x lebih tinggi kepada klien tetap.

Sementara itu, Robbins & Judge (2025) menekankan bahwa pekerja akan lebih puas jika mereka merasa dibayar dengan adil sesuai dengan usaha yang diberikan. Dalam hal keseimbangan kerja, Kalleberg (2018) menekankan bahwa *freelancer* membutuhkan kombinasi fleksibilitas dan keamanan finansial untuk mencapai kepuasan kerja. Tanpa kompensasi yang layak, fleksibilitas justru dapat menjadi sumber ketidakstabilan. Oleh karena itu, kebijakan kompensasi yang transparan dan adil sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan serta produktivitas pekerja *freelance* di industri pariwisata.

Walaupun beberapa studi menyatakan bahwa fleksibilitas dan kompensasi memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, tetapi dalam praktiknya tidak selalu demikian. Beberapa penelitian lainnya menunjukkan bahwa ketidakpastian pendapatan dan kurangnya manfaat seperti asuransi kesehatan dan tunjangan pensiun dapat menjadi sumber ketidakpuasan (Cropanzano *et al.*, 2022). Selain itu, meskipun otonomi dalam pekerjaan dianggap sebagai faktor yang meningkatkan kepuasan kerja, pada beberapa kasus pekerja *freelance* justru mengalami stres akibat beban kerja yang tidak terstruktur dan tuntutan tinggi dari klien (Robbins & Judge, 2025). Perbedaan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara teori yang menyatakan bahwa fleksibilitas selalu memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja dan realitas yang menunjukkan bahwa fleksibilitas juga dapat membawa tantangan bagi pekerja *freelance*.

Fleksibilitas sering dianggap sebagai keuntungan utama bagi pekerja *freelance*, realita di lapangan menunjukkan adanya tantangan yang kompleks. Ketidakpastian pendapatan, minimnya perlindungan sosial, serta kesulitan mendapatkan proyek yang stabil menjadi beberapa kendala yang dihadapi oleh *freelancer*. Stabilitas pekerjaan dan penghasilan yang tidak menentu dapat menimbulkan tekanan psikologis dan mengurangi kepuasan kerja mereka. Selain itu, meskipun fleksibilitas memungkinkan pekerja memilih proyek sesuai preferensi mereka, struktur kerja yang kurang teratur justru dapat meningkatkan beban kerja dan tingkat stres (Koutsimpogiorgos *et al.*, 2020).

Untuk menjelaskan hubungan antara fleksibilitas kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja, penelitian ini berlandaskan pada pendekatan *Job Demands-Resources* (JD-R). Pendekatan ini menekankan bahwa tingkat kesejahteraan dan kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dengan sumber daya yang dimiliki dalam pekerjaan (*job resources*) (Demerouti *et al.*, 2001). Dalam konteks pekerja lepas di sektor pariwisata, fleksibilitas kerja berperan sebagai *job resource* karena memberikan kebebasan dalam mengatur waktu serta cara bekerja, sedangkan kompensasi dapat dipandang sebagai *job demand* yang, apabila diberikan secara proporsional, mampu menekan beban ekonomi dan meningkatkan motivasi kerja. Keseimbangan antara kedua aspek tersebut menjadi faktor penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja bagi pekerja *freelance* di industri pariwisata

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pekerja *freelance* di industri pariwisata. Dengan adanya peningkatan jumlah pekerja *freelance* di sektor ini, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mereka agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pelaku industri pariwisata dalam merancang sistem kerja yang lebih mendukung pekerja *freelance*, baik dari segi fleksibilitas kerja maupun kebijakan kompensasi yang adil. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai dinamika kerja *freelance* di sektor pariwisata.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas, maka rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah fleksibilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pekerja *freelance* di sektor pariwisata Indonesia?
2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pekerja *freelance* di sektor pariwisata Indonesia?

3. Apakah fleksibilitas kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pekerja *freelance* di sektor pariwisata Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas, maka rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pekerja *freelance* pada sektor pariwisata di Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pekerja *freelance* pada sektor pariwisata di Indonesia
3. Menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pekerja *freelance* pada sektor pariwisata di Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoretis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Memberikan kontribusi untuk memperluas pemahaman dalam bidang perilaku organisasi dengan mengacu pada pendekatan *Job Demands-Resources (JD-R)*. Fokus utamanya adalah pada peran fleksibilitas kerja sebagai sumber daya (*resource*) dan kompensasi sebagai tuntutan (*demand*) dalam kaitannya dengan tingkat kepuasan kerja pada pekerja lepas. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi pengembangan selanjutnya terkait respons individu terhadap beban dan dukungan kerja, terutama dalam konteks pekerjaan fleksibel seperti *freelance*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pekerja *Freelance* di Industri Pariwisata

Memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, membantu pekerja *freelance* memahami dampak fleksibilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja mereka.

b. Bagi Pelaku Usaha di Industri Pariwisata

Memberikan informasi bagi pemilik usaha pariwisata dalam merancang hubungan kerja yang efektif dengan *freelancer*, khususnya terkait fleksibilitas waktu kerja dan kompensasi yang adil.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

2.1.1 Definisi Perilaku Organisasi

Dalam suatu organisasi, perilaku individu tidak terjadi secara terpisah, melainkan dipengaruhi oleh berbagai elemen, baik pengaruh dari dalam diri maupun pengaruh yang ada pada lingkungan kerja. Untuk memahami bagaimana perilaku tersebut terbentuk dan berkembang, diperlukan sebuah pendekatan ilmiah yang sering dikenal sebagai perilaku organisasi. Perilaku organisasi merupakan bidang ilmu yang mempelajari bagaimana seorang individu, kelompok, serta struktur organisasi memengaruhi perilaku kerja di dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Robbins & Judge, 2025).

Glinow & Von (2021) menjelaskan bahwa perilaku organisasi mencakup pemahaman mengenai apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dilakukan oleh individu dalam konteks organisasi, serta bagaimana mereka berinteraksi dengan sistem yang ada. Pendapat lain dari Colquitt *et al.* (2021) perilaku organisasi juga mendalami tentang berbagai faktor psikologis, sosial, dan struktural yang berkontribusi terhadap pola perilaku kerja.

Dengan memahami perilaku organisasi secara menyeluruh, pemimpin organisasi diharapkan dapat membuat keputusan yang lebih baik dalam mengatur organisasi serta menciptakan suasana lingkungan yang nyaman. Dari berbagai pendapat yang telah dijelaskan sebelumnya itu, dapat disimpulkan sepenuhnya bahwa perilaku organisasi mempelajari perilaku individu dan kelompok di dalam organisasi, serta bagaimana hal tersebut memengaruhi hasil kerja dan jalannya organisasi itu. Pemahaman ini penting dipahami. Hal ini membantu menyelesaikan berbagai masalah yang sering muncul di dalam organisasi.

2.1.2 Model *Job Demands-Resources* (JD-R)

Model *Job Demands-Resources* (JD-R) adalah salah satu pendekatan yang ada didalam kajian perilaku organisasi, pendekatan ini sering digunakan untuk membantu memahami bagaimana beban kerja dan dukungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kondisi psikologis serta kinerja individu di tempat kerja. Model ini diperkenalkan oleh Demerouti *et al.* (2001) dan masih dikembangkan sampai sekarang. Model ini masih menjadi salah satu kerangka yang relevan untuk menggambarkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia.

Secara umum, model ini terdiri dari dua komponen utama. yang pertama adalah *job demands*, yaitu berbagai tuntutan atau tekanan dari pekerjaan yang memerlukan tenaga, waktu, dan konsentrasi, baik secara fisik maupun emosional. Seperti yang dijelaskan oleh Bakker & Demerouti (2007), *job demands* mencakup beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, konflik dalam peran, serta ketidakpastian penghasilan. Jika hal ini tidak diimbangi dengan baik, dapat menimbulkan kelelahan, stres berkepanjangan, bahkan menurunkan semangat kerja.

Komponen kedua adalah *job resources*, menurut Bakker & Demerouti (2007) mencakup segala bentuk dukungan atau fasilitas dalam pekerjaan yang membantu individu untuk menyelesaikan tugasnya, mengurangi tekanan kerja, dan mendorong pengembangan diri. Bentuk dukungan ini dapat berupa fleksibilitas waktu, penghargaan yang layak, hubungan kerja yang sehat, serta kesempatan untuk belajar dan berkembang. Sumber daya seperti ini mampu meningkatkan semangat kerja, rasa keterikatan terhadap pekerjaan, dan kepuasan dalam bekerja.

Model *Job Demands-Resources* juga menyoroti seberapa penting keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja. Tuntutan pekerjaan merujuk pada segala aspek dalam pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik, emosional, atau kognitif secara terus-menerus, seperti beban kerja tinggi, tekanan waktu, atau ketidakpastian penghasilan. Hal ini juga diungkapkan dalam studi oleh De Stefano (2016) dan

Kalleberg & Dunn (2016), tentang tantangan dalam gig economy, termasuk ketidakpastian penghasilan dan tekanan mencari klien.

Dalam kerangka JD-R, kepuasan kerja dipandang sebagai hasil dari interaksi antara tuntutan dan sumber daya pekerjaan. Ketika tuntutan tinggi tidak diimbangi oleh ketersediaan sumber daya yang memadai, maka risiko stres dan kelelahan meningkat, sehingga menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila sumber daya yang dimiliki cukup kuat untuk menyeimbangkan beban kerja, individu cenderung tetap merasa puas dan termotivasi.

Fleksibilitas, misalnya, dapat memperkuat rasa otonomi dan kendali atas pekerjaan, yang menurut teori kebutuhan dasar dari Ryan & Deci (2020) berkaitan langsung dengan kepuasan intrinsik. Di sisi lain, kompensasi yang memadai tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar (seperti dijelaskan dalam teori hierarki kebutuhan *Maslow*, tetapi juga menciptakan persepsi keadilan yang berdampak pada kepuasan ekstrinsik. Oleh karena itu, kombinasi antara fleksibilitas dan kompensasi dapat menjadi penentu penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan bagi pekerja lepas.

Seperti dikemukakan oleh Demerouti *et al.* (2001), Model JD-R ini dapat digunakan sebagai kerangka analisis dalam memahami dinamika kerja *freelancer*, khususnya dalam mengevaluasi bagaimana fleksibilitas dan kompensasi berkontribusi terhadap kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, model ini tidak hanya membantu menjelaskan mekanisme psikologis yang terlibat, tetapi juga memberikan dasar bagi pengembangan strategi peningkatan kesejahteraan dan performa kerja bagi para pekerja *freelance*.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang bersifat positif dan muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya (Patty, 2021). Kondisi ini mencerminkan sejauh mana pekerjaan yang dijalani mampu memenuhi harapan, kebutuhan, serta

nilai-nilai personal seseorang (Judge *et al.*, 2017). Lebih dari sekadar imbalan finansial atau kenyamanan kerja, kepuasan kerja juga menyangkut aspek psikologis seperti rasa pencapaian, kebebasan dalam mengambil keputusan, serta penghargaan atas hasil kerja yang diberikan (Spector & Meier, 2022).

Menurut Suwatno & Priansa (2011), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai bagaimana individu memandang dan merasakan pekerjaannya, yang terbentuk dari sikap terhadap berbagai unsur dalam pekerjaan itu sendiri. Luthans (2011), menambahkan bahwa kepuasan kerja timbul dari persepsi karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi hal-hal yang dianggap penting. Sejalan dengan itu, Robbins & Judge (2025) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang muncul sebagai hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan yang dimiliki.

Umar dalam Simanjuntak *et al.* (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana individu merasa senang atau tidak senang dalam menjalankan pekerjaannya. Pandangan ini diperkuat oleh Kreitner & Kinicki (2013) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi emosional terhadap pengalaman kerja dan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti terpenuhinya kebutuhan, tercapainya tujuan pribadi, kesenjangan antara harapan dan kenyataan, serta persepsi terhadap keadilan di tempat kerja.

2.2.2 Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Teori Dua Faktor Herzberg dalam Alshmemri *et al.* (2017) membagi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja ke dalam dua kelompok utama, yaitu faktor higienis dan faktor motivator. Kedua faktor ini memiliki peran yang saling melengkapi dalam membentuk sikap individu terhadap pekerjaannya, namun memberikan pengaruh melalui pendekatan yang berbeda.

Faktor higienis berkaitan dengan lingkungan atau konteks kerja yang bersifat eksternal terhadap isi pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor ini tidak secara langsung menimbulkan kepuasan, namun apabila tidak terpenuhi, dapat menyebabkan

ketidakpuasan (Alshmemri *et al.*, 2017). Beberapa aspek yang termasuk dalam kategori ini antara lain: kebijakan organisasi, sistem administrasi, kualitas supervisi, hubungan antar karyawan maupun atasan, kondisi fisik tempat kerja, kompensasi, status pekerjaan, serta jaminan keamanan kerja.

Sementara itu, faktor motivator merupakan elemen-elemen yang secara langsung berkaitan dengan substansi pekerjaan. Faktor ini berperan dalam membangun kepuasan kerja karena menyentuh aspek intrinsik dan psikologis dari individu (Alshmemri *et al.*, 2017). Beberapa indikator dalam kelompok ini meliputi pencapaian kerja (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kesempatan untuk berkembang (*growth*), kemajuan karier (*advancement*), serta makna dari pekerjaan itu sendiri.

Herzberg menekankan bahwa mengurangi ketidakpuasan melalui pemenuhan faktor higienis saja belum cukup untuk menciptakan kepuasan kerja yang sesungguhnya. Kepuasan dan motivasi kerja justru tumbuh ketika faktor motivator dipenuhi, karena aspek-aspek tersebut memberikan perasaan pencapaian, keterlibatan, serta peluang pengembangan diri dalam pekerjaan (Alshmemri *et al.*, 2017). Dengan demikian, organisasi perlu memberikan perhatian seimbang terhadap kedua faktor tersebut agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong semangat kerja karyawan secara menyeluruh.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2025), kepuasan kerja merupakan sikap menyeluruh seorang individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari tingkat kenyamanan, keterlibatan, dan rasa puas selama menjalankan profesi sebagai *freelancer*. Beberapa indikator yang mencerminkan tingkat kepuasan kerja hasil adaptasi dari *Job Satisfaction Survey* Spector & Meier (2022) dan *Job Satisfaction Index* Brayfield & Rothe (1951) antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Tentang sejauh mana aktivitas kerja dirasakan menyenangkan, menantang secara positif, dan memberikan arti bagi individu. Ketika pekerjaan sesuai

dengan minat serta memberi peluang untuk berkembang, hal tersebut cenderung menumbuhkan kepuasan pribadi dalam menjalani profesi (Spector & Meier, 2022).

2. Kompensasi (*compensation*)

Mengacu pada penilaian individu terhadap penghasilan yang diterima, baik dari segi jumlah, kepastian waktu pembayaran, maupun keadilan dalam hubungannya dengan beban kerja dan hasil yang dicapai dari setiap proyek atau klien (Brayfield & Rothe, 1951).

3. Fleksibilitas kerja (*work flexibility*)

Menunjukkan sejauh mana individu dapat mengatur waktu, lokasi, serta ritme kerja sesuai preferensi pribadi. Fleksibilitas merupakan karakteristik utama dalam pekerjaan freelance yang dapat menjadi sumber kepuasan tersendiri (Spector & Meier, 2022).

4. Pengakuan dan apresiasi (*recognition*)

Mencerminkan sejauh mana individu merasa usahanya diakui, baik melalui ucapan positif, testimoni dari klien, maupun peluang kerja lanjutan yang diberikan sebagai bentuk kepercayaan (Brayfield & Rothe, 1951).

5. Kepuasan secara umum (*overall satisfaction*)

Menggambarkan perasaan menyeluruh terhadap pekerjaan yang dijalani, termasuk perasaan bangga, semangat dalam bekerja, dan tidak adanya penyesalan terhadap pilihan jalur karier sebagai *freelancer* (Spector & Meier, 2022).

Secara keseluruhan, indikator-indikator tersebut menjadi elemen utama yang dievaluasi oleh karyawan dalam menilai apakah pekerjaan yang mereka jalani mampu memberikan rasa puas secara psikologis maupun profesional.

2.3. Fleksibilitas Kerja

2.3.1. Definisi Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja adalah kemampuan individu atau organisasi untuk menyesuaikan waktu, lokasi dan metode kerja sesuai kebutuhan (Allen *et al.*, 2013). Hill *et al.* (2020) mendefinisikan fleksibilitas sebagai praktik yang memungkinkan pekerja memiliki control penuh dari setiap aspek pekerjaan mereka mulai dari tempat atau

beban kerja untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan professional dan personal (Laila Torfiah *et al.*, 2024). Fleksibilitas kerja juga dapat memberikan kemungkinan kepada pekerja untuk lebih mudah dalam mengatur jadwal kerja yang meningkatkan efisiensi dan kedekatan dengan keluarga (Damayanti & Suwandana, 2021).

Fleksibilitas kerja memberi kebebasan bagi individu dalam mengatur waktu, tempat, dan cara bekerja sesuai kebutuhan. Hal ini membantu terciptanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta mendorong peningkatan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Fleksibilitas tidak hanya memberikan manfaat bagi pekerja, tetapi juga bagi organisasi atau pemberi kerja karena dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas (Biron & Veldhoven, 2016). Fleksibilitas kerja memberi kebebasan bagi individu dalam mengatur waktu, tempat, dan cara kerja sesuai kebutuhan. Hal ini membantu terciptanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas.

2.3.2. Faktor yang Memengaruhi Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas dalam pekerjaan dapat diringkas sebagai kemampuan karyawan untuk mengontrol durasi waktu kerjanya serta lokasi kerja (jarak jauh dari kantor), kemampuan ini dalam penjadwalan kerja yang seharusnya ditawarkan oleh atasan (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014). Pada dunia kerja saat ini, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi tingkat fleksibilitas kerja, antara lain:

1. Perkembangan Teknologi dan Infrastruktur Digital

Kemajuan teknologi menjadi pendorong utama dalam menciptakan sistem kerja yang fleksibel. Menurut Brynjolfsson & McAfee (2014) adanya platform kolaborasi seperti Google Workspace dan Microsoft Teams, serta alat komunikasi seperti Slack dan email, memungkinkan pekerjaan dilakukan tanpa terikat tempat dan waktu. Hal ini juga didukung oleh infrastruktur seperti internet cepat dan perangkat mobile yang menjadi syarat penting untuk mendukung fleksibilitas kerja (Kellogg, 2020).

2. Perubahan Ekonomi dan Perkembangan Pasar Kerja

Transformasi ekonomi global, khususnya munculnya ekonomi gig dan meningkatnya pekerjaan berbasis proyek, turut mendorong tren kerja fleksibel. Standing (2021) dalam teorinya mengenai *precariat* menyebutkan bahwa ketidakpastian ekonomi mendorong individu untuk memilih pekerjaan yang lebih fleksibel. Studi dari *APEC Economic Committee* (2021) tentang ekonomi gig menunjukkan bahwa 40% perusahaan global berencana meningkatkan penggunaan pekerja lepas, mendukung tren kontrak jangka pendek sebagai bagian dari penerapan kerja fleksibel.

3. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan turut menentukan seberapa besar fleksibilitas bisa diterapkan. Morgeson & Humphrey (2016) membagi pekerjaan menjadi dua tipe:

- a. Pekerjaan terstruktur, seperti di bidang manufaktur, memiliki prosedur tetap dan memerlukan kehadiran fisik, sehingga fleksibilitasnya terbatas.
- b. Pekerjaan berbasis pengetahuan, seperti desain atau konsultan, bersifat dinamis dan lebih fokus pada hasil, sehingga lebih memungkinkan untuk bekerja secara fleksibel.

4. Kebijakan dan Peraturan di Tempat Kerja

Kebijakan internal organisasi memainkan peran penting dalam menentukan ruang lingkup fleksibilitas kerja. De Stefano (2016) menemukan bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan kerja fleksibel seperti *flexitime* atau *remote work* memberi lebih banyak kebebasan kepada karyawan. Namun, menurut Kelliher & Anderson (2018) kebijakan yang terlalu longgar bisa menimbulkan ketidakjelasan tanggung jawab, sehingga berdampak pada efektivitas kerja.

5. Kemampuan Individu

Tingkat fleksibilitas juga bergantung pada sejauh mana individu mampu beradaptasi dan mengatur dirinya. Pulakos *et al.* (2000) menyebutkan bahwa kemampuan menyelesaikan tugas dalam kondisi tidak pasti, keterampilan mengatur waktu, serta penguasaan teknologi kerja jarak jauh merupakan bagian dari *adaptive performance*. Grant (2008) juga menunjukkan bahwa pekerja

dengan literasi digital yang tinggi cenderung lebih mampu memanfaatkan fleksibilitas kerja secara optimal.

6. Keseimbangan Antara Kehidupan Kerja dan Pribadi

Fleksibilitas kerja juga dipengaruhi oleh kebutuhan individu dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Berdasarkan *Work-Life Border Theory* yang dikemukakan oleh Clark (2000) fleksibilitas memberi ruang bagi individu untuk mengatur batasan antara dunia kerja dan kehidupan personal, misalnya dengan memilih jam kerja yang sesuai dengan kebutuhan keluarga. Masuda *et al.* (2020) juga membuktikan bahwa fleksibilitas waktu mampu mengurangi konflik peran, terutama bagi pekerja yang memiliki tanggung jawab dalam mengasuh anak.

2.3.3 Indikator Fleksibilitas Kerja

Menurut Possenriede & Plantenga (2011), fleksibilitas kerja secara umum memiliki tiga kategori yaitu penjadwalan, fleksibilitas lokasi, serta fleksibilitas waktu. Ketiga kategori ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. *Time Flexibility*

Fleksibilitas waktu merujuk pada kemampuan individu untuk menyesuaikan jam kerja sesuai kebutuhan. Pekerja memiliki kebebasan untuk menyesuaikan lama waktu kerja berdasarkan kapasitas mereka guna menciptakan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, pekerja juga bisa menambah atau mengurangi jam kerja saat menghadapi periode sibuk seperti libur nasional. Kebebasan dalam menentukan waktu istirahat di luar jam kerja standar juga merupakan bagian dari indikator ini, yang memungkinkan pekerja menjaga energi dan produktivitas.

2. *Timing Flexibility*

Karyawan memiliki kendali penuh dalam menentukan jam kerja sesuai dengan preferensi pribadi masing-masing. Penyesuaian ini memberikan ruang bagi karyawan untuk bekerja pada waktu yang dirasa paling produktif. Melakukan penjadwalan dapat berperan dalam meningkatkan konsentrasi saat bekerja. Hal ini pada akhirnya berdampak positif terhadap efisiensi dan hasil kerja yang dicapai.

3. *Place Flexibility*

Fleksibilitas lokasi menggambarkan kebebasan dalam memilih tempat kerja yang tidak terbatas pada satu lokasi tetap. Indikator ini mencakup kemampuan bekerja dari berbagai wilayah, termasuk daerah terpencil, selama tersedia akses internet. Teknologi seperti platform rapat daring memungkinkan kolaborasi lintas lokasi, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dari rumah, kafe, atau ruang kerja bersama tanpa tergantung pada kantor fisik.

2.4. Kompensasi

2.4.1. Definisi Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai segala bentuk imbalan finansial dan non finansial yang diberikan organisasi kepada pekerja sebagai balasan atas kontribusi mereka (Jerry M. Newman, George T. Milkovich, 2017). Menurut pendapat Armstrong (2020) kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga insentif, tunjangan, dan pengakuan yang bertujuan meningkatkan kepuasan dan produktivitas. Dalam konteks pekerjaan fleksibel, kompensasi juga mencakup pembayaran berbasis hasil (*outcome-based pay*) yang disesuaikan dengan kompleksitas proyek (Gerhart & Newman, 2020). Judge & Mueller (2022) menambahkan bahwa kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan, tetapi juga sebagai alat motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi memiliki peran strategis dalam membantu organisasi mencapai tujuannya, sekaligus menjaga keadilan internal dan eksternal (Nafisah *et al.*, 2024). Kompensasi strategis menyelaraskan sistem penggajian dengan tujuan organisasi, sehingga mendorong perilaku karyawan yang mendukung pencapaian sasaran bisnis. Keadilan internal berfokus pada evaluasi pekerjaan dan struktur penggajian, sedangkan keadilan eksternal memerlukan perbandingan dengan data pasar guna menjaga daya saing (Gerhart & Newman, 2020). Selain itu, kompensasi juga berfungsi membantu untuk meningkatkan motivasi kerja dan menjaga loyalitas karyawan agar perusahaan dapat mengurangi biaya pergantian tenaga kerja (Pradita, 2023).

2.4.2 Jenis Kompensasi

Kompensasi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi tenaga kerja terbagi ke dalam tiga jenis utama, yaitu kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial, (Milkovich *et al.*, 2013; Armstrong, 2020). Ketiga bentuk kompensasi ini memiliki karakteristik dan tujuan masing-masing yang saling melengkapi dalam mendukung kepuasan dan motivasi kerja (Gerhart & Newman, 2020).

1. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi ini berbentuk imbalan yang diberikan dalam bentuk uang tunai secara langsung kepada pekerja. Komponen utama dalam jenis ini antara lain gaji pokok, insentif, dan upah variabel. Gaji pokok merupakan bayaran tetap yang telah disepakati antara pekerja dan pemberi kerja berdasarkan jabatan atau peran yang dijalankan (Milkovich *et al.*, 2013). Sementara itu, insentif adalah tambahan bayaran yang diberikan ketika pekerja berhasil mencapai target tertentu, baik secara individu maupun kelompok (Gerhart & Newman, 2020). Upah variabel mengacu pada pembayaran yang besarnya ditentukan berdasarkan kinerja atau hasil kerja yang dicapai, seperti sistem bagi hasil atau pembayaran berbasis hasil kerja (Hanawidjaya *et al.*, 2022).

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Imbalan dalam bentuk manfaat ekonomi yang tidak langsung diberikan dalam bentuk uang tunai, namun tetap memiliki nilai finansial yang signifikan. Kompensasi ini dapat berupa tunjangan seperti asuransi kesehatan, subsidi transportasi, atau bantuan pendidikan (Work, 2022). Selain itu, terdapat pula bentuk pembayaran yang diterima di masa depan atau dikenal dengan kompensasi tertunda, seperti kepemilikan saham perusahaan dan program pensiun (De Stefano, 2016). Fasilitas penunjang pekerjaan seperti kendaraan operasional, akses pusat kebugaran, atau akomodasi saat perjalanan dinas juga termasuk dalam kategori ini (Armstrong, 2020).

3. Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi dalam bentuk ini adalah jenis kompensasi yang tidak berwujud uang, namun memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja dan keterikatan emosional pekerja terhadap pekerjaannya. Kompensasi ini meliputi bentuk pengakuan seperti pujian terbuka, sertifikat penghargaan, atau kenaikan jabatan yang diberikan sebagai bentuk apresiasi (Bamberger & Belogolovsky, 2014). Selain itu, kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan atau mentoring juga menjadi bagian penting dari kompensasi non-finansial (Becker, 2018). Tidak kalah penting, lingkungan kerja yang mendukung seperti adanya fleksibilitas waktu kerja, pilihan kerja hybrid, serta budaya kerja yang terbuka dan inklusif, turut menjadi faktor pendukung (Parker *et al.*, 2016). Otonomi kerja, di mana individu diberikan kepercayaan untuk mengatur metode dan alur kerjanya sendiri, juga termasuk ke dalam bentuk kompensasi ini (Spreitzer *et al.*, 1997).

2.4.3 Faktor yang Memengaruhi Kompensasi

Kompensasi dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal yang saling berinteraksi (Armstrong, 2020). Faktor eksternal umumnya berasal dari lingkungan di luar organisasi, sementara faktor internal berhubungan langsung dengan kebijakan dan kapasitas internal organisasi itu sendiri.

1. Faktor Eksternal

a. Karakteristik dan Daya Saing Industri

Karakteristik dan persaingan dalam industri sangat memengaruhi tingkat kompensasi yang ditawarkan perusahaan. Industri yang memiliki tingkat kompetisi tinggi, seperti industri teknologi, biasanya akan menawarkan kompensasi yang lebih tinggi untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Menurut Porter (2008) perusahaan dalam industri dengan persaingan tinggi cenderung menawarkan paket kompensasi yang lebih besar agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang juga mencari pekerja berbakat.

b. Kondisi Ekonomi

Kondisi ekonomi, seperti inflasi, pertumbuhan PDB, dan daya beli masyarakat, turut memengaruhi kemampuan perusahaan dalam menyesuaikan kompensasi. Krisis ekonomi, seperti yang terjadi pada tahun 2020, memaksa banyak perusahaan untuk mengurangi bonus tahunan atau bahkan menunda pembayaran insentif kepada karyawan. *Efficiency Wage Theory* yang dikemukakan oleh Kremer (1993) menjelaskan bahwa dalam kondisi ekonomi yang stabil, upah yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas pekerja.

c. Regulasi Pemerintah

Kebijakan pemerintah, seperti upah minimum, pajak penghasilan, dan jaminan sosial, memengaruhi bagaimana perusahaan menetapkan struktur kompensasi. Menurut Dimaggio & Powell (1983) perusahaan biasanya akan menyesuaikan kebijakan kompensasi mereka dengan regulasi yang ada agar dapat mematuhi hukum yang berlaku. Misalnya, di Indonesia, pemerintah menetapkan Upah Minimum Regional (UMR) yang menjadi acuan bagi perusahaan dalam menetapkan gaji pokok bagi pekerja mereka.

d. Persaingan Pasar Tenaga Kerja

Permintaan dan kelangkaan tenaga kerja di pasar juga menjadi faktor eksternal yang memengaruhi kompensasi. Pekerja yang memiliki keterampilan langka atau sangat dibutuhkan oleh pasar, seperti ahli data dan teknologi informasi, sering kali menerima kompensasi lebih tinggi daripada pekerja di posisi lain. *Human Capital Theory* yang dikemukakan oleh Becker (2018) menyatakan bahwa pekerja dengan keterampilan langka berhak memperoleh kompensasi yang lebih besar karena keterampilan mereka sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

2. Faktor Internal

a. Kemampuan Finansial Perusahaan

Profitabilitas, likuiditas, dan arus kas perusahaan sangat menentukan kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada pekerjanya. Perusahaan yang memiliki sumber daya finansial yang kuat dapat menawarkan kompensasi yang lebih kompetitif dibandingkan dengan

perusahaan yang memiliki keterbatasan finansial. Berdasarkan perspektif *Resource-Based View* (Barneya *et al.*, 2001), perusahaan dengan sumber daya yang kuat, termasuk finansial, dapat menawarkan kompensasi lebih besar untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas.

b. Nilai Pekerjaan

Penilaian terhadap pekerjaan (*job evaluation*) menjadi faktor penting dalam menentukan besaran kompensasi. Menurut Equity Theory yang dikemukakan oleh Adams (1965) kompensasi yang diberikan harus sebanding dengan kontribusi pekerjaan terhadap organisasi. Sebagai contoh, seorang manajer senior di sebuah bank akan menerima gaji lebih tinggi dibandingkan dengan staf administrasi karena tingkat tanggung jawab dan kontribusi yang lebih besar yang diberikan oleh posisi tersebut.

c. Tingkat Keterampilan dan Pengalaman

Keahlian dan pengalaman kerja pekerja juga memengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diterima. Pekerja dengan keahlian khusus atau sertifikasi tertentu, akan menerima kompensasi yang lebih tinggi. Lawler *et al.* (1993) menyatakan bahwa *Skill-Based Pay* perusahaan sering memberikan kompensasi lebih besar kepada pekerja yang memiliki keterampilan tertentu yang diinginkan oleh perusahaan.

d. Produktivitas dan Kinerja

Produktivitas dan kinerja pekerja sangat berperan dalam menentukan kompensasi yang diterima. Insentif berbasis kinerja sering kali diberikan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pekerja. *Agency Theory* yang dikemukakan oleh Eisenhardt (1989) menyarankan penggunaan sistem insentif berbasis kinerja untuk menyelaraskan kepentingan pekerja dan perusahaan.

2.2.4 Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan kinerja mereka kepada perusahaan. kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi langsung merupakan bentuk balas jasa yang diberikan secara langsung kepada pekerja atas kontribusi kerjanya. Bentuk imbalan langsung meliputi gaji, bonus, dan insentif.
 - a. Gaji adalah balas jasa yang diposting secara berkala kepada karyawan tetap dan bersifat pasti, meskipun karyawan tidak masuk kerja karena alasan tertentu.
 - b. Bonus diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian kerja yang melebihi target dalam periode tertentu, namun bersifat tidak tetap dan hanya diberikan jika prestasi karyawan dianggap tinggi.
 - c. Insentif merupakan tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja.
2. Kompensasi tidak langsung adalah bentuk balas jasa yang tidak diberikan secara tunai, namun tetap memiliki nilai dan manfaat bagi karyawan. Komponen kompensasi tidak langsung antara tunjangan dan fasilitas lainnya.
 - a. Tunjangan adalah penghasilan tambahan yang diberikan secara rutin di luar gaji pokok, seperti tunjangan kesehatan atau makan, yang diberikan secara bersamaan dengan gaji pokok.
 - b. Fasilitas mencakup berbagai bentuk bantuan berupa barang atau layanan, seperti kendaraan operasional atau alat kerja, yang disediakan perusahaan untuk mendukung pelaksanaan tugas karyawan.

Kedua jenis penyelesaian ini saling melengkapi dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

2.5. Pekerja *Freelance*

2.5.1 Definisi Pekerja *Freelance*

Pekerja *freelance* adalah individu yang menawarkan layanan profesional secara mandiri dan tidak terikat dengan satu pemberi kerja dalam jangka panjang. Mereka bekerja berdasarkan proyek tertentu dan dapat bekerja untuk beberapa klien sekaligus. Pekerja lepas memiliki kebebasan dalam memilih jenis proyek, menetapkan tarif, serta menentukan waktu dan lokasi kerja. Pekerja lepas juga bertanggung jawab atas aspek administratif pekerjaannya, seperti pajak dan asuransi (De Stefano, 2016).

Menurut Kalleberg (2018), pekerjaan *freelance* menawarkan fleksibilitas yang tinggi bagi individu yang mencari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pekerja *freelance* tidak hanya dapat memilih proyek yang diinginkan, tetapi juga memiliki kontrol penuh atas waktu dan cara kerja mereka. Pekerja *freelance* juga menghadapi beberapa tantangan, seperti ketidakpastian pendapatan dan kurangnya akses terhadap tunjangan yang diperoleh oleh pekerja tetap, seperti jaminan kesehatan atau pensiun. Mereka juga harus mengatur waktu dan tanggung jawab secara lebih mandiri, yang terkadang dapat menjadi beban tambahan. Selain itu, hubungan dengan klien yang bersifat sementara membuat pekerja lepas harus terus berusaha membangun jaringan dan reputasi yang baik (Schieman & Glavin, 2016).

2.5.2 Karakteristik Pekerja *Freelance*

Beberapa karakteristik yang membedakan antara pekerja lepas dari pekerja tetap:

1. Otonomi dan Fleksibilitas

Pekerja *freelance* memiliki kebebasan penuh dalam mengatur waktu kerja dan tempat kerja. Mereka dapat menentukan jadwal yang sesuai dengan kebutuhan pribadi dan profesional mereka. Hal ini menjadi salah satu daya tarik utama bagi pekerja lepas karena memberikan mereka kendali atas kehidupan kerja yang lebih seimbang (Spreitzer *et al.*, 2017).

2. Pendapatan yang Tidak Stabil

Salah satu tantangan utama bagi pekerja *freelance* adalah ketidakpastian pendapatan. Pendapatan mereka sangat bergantung pada jumlah proyek yang berhasil didapatkan dan tarif yang disepakati. Hal ini berbeda dengan pekerja tetap yang memiliki pendapatan tetap setiap bulan (Kalleberg, 2018).

3. Bergantung pada Platform Digital

Di era digital, banyak pekerja *freelance* yang memanfaatkan platform online untuk mencari pekerjaan, seperti Upwork, Fiverr, atau platform sejenis lainnya. Platform ini memberikan kesempatan bagi pekerja lepas untuk menjangkau klien dari berbagai lokasi dan mendapatkan proyek sesuai keahlian mereka (Gandini, 2021).

4. Tanggung Jawab Mandiri

Pekerja *freelance* bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang mereka lakukan, termasuk pemasaran diri, pengelolaan keuangan, dan pemenuhan kewajiban perpajakan. Mereka juga harus terus membangun reputasi dan jaringan untuk memastikan kelangsungan proyek di masa mendatang (Friedman, 2005).

5. Memiliki Keterampilan Khusus

Pekerja *freelance* seringkali dipekerjakan karena memiliki keterampilan atau keahlian khusus yang dibutuhkan untuk proyek tertentu. Hal ini menuntut mereka untuk terus mengembangkan keahlian mereka agar tetap kompetitif di pasar yang dinamis (Malone & Laubacher, 1998).

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
Cintani <i>et al.</i> , 2025	Pengaruh Kompensasi Finansial, Fleksibilitas Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Grab Bike di Kota Pekanbaru	Kompensasi finansial dan fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara stress kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja	Penelitian Cintani <i>et al.</i> , 2025 meneliti mitra Grab Bike sebagai objek, berbeda dengan penelitian ini yang berfokus pada pekerja <i>freelance</i> di industri pariwisata. Selain itu, penelitian tersebut juga menambahkan variabel stres kerja, yang tidak dibahas didalam penelitian.
Asfiah <i>et al.</i> , 2022	<i>Effects of Work Flexibility and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction: Evidence from Shopee-Food East Java, Indonesia</i>	Fleksibilitas kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap	Penelitian tersebut berfokus pada performa kerja mitra ShopeeFood dan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian ini fokus langsung pada hubungan antara fleksibilitas dan kompensasi terhadap kepuasan kerja tanpa memediasi kinerja.

		kinerja, namun tidak memediasi pengaruh fleksibilitas kerja.	
Ramadhan & Rahmawati, 2024	Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hybrid Working Generasi Z dan Milenial pada PT XYZ	Penelitian menyimpulkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 17,5%. Generasi Z dan milenial yang bekerja dengan sistem hybrid di PT XYZ merasa lebih puas jika diberikan kebebasan dalam menentukan waktu dan tempat bekerja. Hal ini memperkuat argumen bahwa fleksibilitas kerja menjadi faktor penting dalam lingkungan kerja modern.	Penelitian tersebut fokus pada karyawan tetap generasi Z dan milenial dalam sistem hybrid di satu perusahaan tertentu, sehingga segmentasinya lebih sempit dan spesifik, Berbeda dengan penelitian ini yang cakupannya pekerja <i>freelance</i> industri pariwisata secara umum dan mengaitkannya dengan kompensasi
Sitorus & Siagian, 2023	Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi	Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Fleksibilitas kerja tiak memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, namun secara tidak langsung berpengaruh melalui motivasi.	Penelitian tersebut menambahkan motivasi sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel tersebut. Fleksibilitas dan kompensasi pada penelitian ini konteksnya bukan pada industri pariwisata melainkan sektor kerja umum.
Subroto et al., 2024	<i>The Effect of Workplace Facilities, Workload Management, and Job Flexibility on Employee Job Satisfaction in Insurance Companies in Indonesia</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja, manajemen beban kerja, dan fleksibilitas kerja semuanya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari ketiga faktor tersebut, fasilitas kerja memberikan pengaruh terbesar, diikuti oleh fleksibilitas kerja.	Penelitian tersebut menggunakan tambahan variabel <i>workplace facilities</i> dan <i>workload management</i> serta dilakukan di industri asuransi, sementara penelitian saya fokus pada fleksibilitas dan kompensasi di industri pariwisata untuk pekerja <i>freelance</i> .

		Penelitian ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan pengelolaan kerja yang baik di industri.	
--	--	---	--

2.7 Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran ini disusun berdasarkan dugaan adanya pengaruh antara fleksibilitas dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pekerja *freelance* yang memiliki kondisi kerja berbeda dari pekerjaan konvensional, mulai dari memiliki kebebasan penuh dalam mengatur waktu kerja dan tempat kerja sehingga dapat memiliki kendali atas kehidupan kerja yang seimbang (Spreitzer *et al.*, 2017). Namun, di sisi lain *freelancer* juga memiliki resiko yaitu pendapatan yang tidak stabil (Kalleberg, 2018). Ketergantungan mereka terhadap platform digital dan diharuskan bertanggung jawab penuh secara mandiri (Gandini, 2021; Friedman, 2005). Juga wajib memiliki keterampilan khusus agar mereka tetap kompetitif di pasar yang dinamis (Malone & Laubacher, 1998).

Kepuasan kerja dalam konteks ini merupakan kondisi emosional yang bersifat positif dan muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya (Patty 2021). Variabel ini mencerminkan sejauh mana pekerjaan yang dijalani mampu memenuhi harapan, kebutuhan, serta nilai-nilai personal seseorang (Judge *et al.*, 2017). Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator *Job Satisfaction Survey* (Spector & Meier, 2022) dan *Job Satisfaction Index* (Brayfield & Rothe, 1951), yang meliputi pekerjaan itu sendiri, kompensasi, fleksibilitas kerja, pengakuan dan apresiasi, serta kepuasan secara umum. Beberapa studi terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan pada pekerja *freelance* terutama ditentukan oleh fleksibilitas kerja dan kompensasi.

Fleksibilitas kerja menjadi salah satu alasan utama individu memilih pekerjaan *freelance*. Fleksibilitas ini mencakup kebebasan dalam menentukan waktu kerja, lokasi kerja, serta metode pelaksanaan tugas (Sutherland *et al.*, 2020). Dalam industri pariwisata yang cenderung mengikuti musiman, berharap memberikan

keuntungan tersendiri bagi pekerja lepas untuk menyesuaikan diri dengan permintaan pasar. Indikator keberaturan yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari fleksibilitas waktu, fleksibilitas lokasi, dan kebebasan dalam memilih cara kerja.

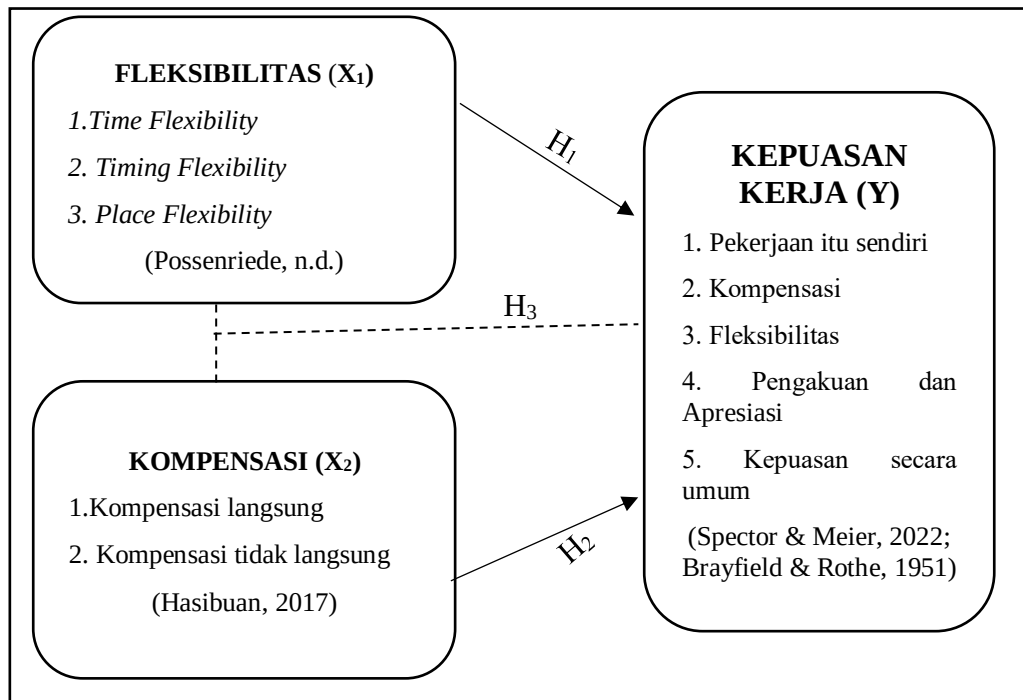
Sementara itu, kompensasi pada pekerja lepas bersifat multidimensi, tidak hanya berupa upah finansial tetapi juga bentuk non-moneter seperti penghargaan atau pengakuan dari klien (Wulandari *et al.*, 2023). Menurut Newman *et al.* (2017) kompensasi mencerminkan bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh pekerja. Indikator kompensasi dalam penelitian ini mencakup semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan kinerja yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (Hasibuan, 2017).

Keterkaitan kerja dan kepuasan terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui perspektif teori Job Demands-Resources (JD-R). Teori ini menekankan bahwa kesejahteraan dan kepuasan pekerja ditentukan oleh keseimbangan antara *job demand* dan *job resources* (Bakker & Demerouti, 2007). Dalam konteks pekerja *freelance* di industri pariwisata, fleksibilitas kerja dapat dipandang sebagai salah satu sumber daya penting yang memberi ruang bagi individu untuk mengatur waktu, lokasi, serta cara kerja sesuai preferensi pribadi. Kebebasan tersebut mendorong lahirnya kemandirian dan kontrol terhadap pekerjaan yang pada gilirannya memperkuat motivasi intrinsik dan kepuasan kerja (Ryan & Deci, 2020)

Di sisi lain, kompensasi berperan ganda, baik sebagai tuntutan maupun sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi. Ketika kompensasi dikelola secara adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja, hal ini mampu mengurangi tekanan finansial sekaligus meningkatkan rasa dihargai oleh klien atau pemberi kerja (Kalleberg, 2011; Cropanzano *et al.*, 2022). Dengan demikian, interaksi antara fleksibilitas sebagai sumber daya dan pasokan sebagai bentuk penyedia kebutuhan akan menghasilkan kepuasan kerja yang lebih optimal. Sebaliknya, fleksibilitas yang tidak diimbangi dengan kecukupan kompensasi justru berpotensi

menimbulkan ketidakpastian, stres, serta menurunkan kepuasan kerja pekerja *freelance* (Robbins & Judge, 2025).

Gambar 2.1 berikut menjelaskan keterkaitan antarvariabel dalam penelitian ini, yaitu bagaimana fleksibilitas kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada pekerja *freelance* di sektor pariwisata.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas tentang pengaruh fleksibilitas dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pekerja *freelance* pada industri pariwisata di Indonesia, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{o1} : Fleksibilitas tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pekerja *freelance* pada industri pariwisata di Indonesia.

H_{a1} : Fleksibilitas memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pekerja *freelance* pada industri pariwisata di Indonesia.

H_{o2} : Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pekerja *freelance* pada industri pariwisata di Indonesia.

Ha₂ : Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pekerja *freelance* pada industri pariwisata di Indonesia.

Ho₃ : Fleksibilitas dan Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pekerja *freelance* pada industri pariwisata di Indonesia.

Ha₃ : Fleksibilitas dan Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pekerja *freelance* pada industri pariwisata di Indonesia.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen, yaitu keamanan kerja dan kompensasi, terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja. Seluruh data yang digunakan berupa data numerik yang dapat diukur secara statistik, sehingga memungkinkan analisis dilakukan secara objektif dan sistematis melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2025). Menurut Sugiyono (2025) penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel keterikatan. Penelitian ini dirancang untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Analisis parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah, sedangkan analisis simultan digunakan untuk melihat pengaruh kedua variabel secara bersamaan terhadap kepuasan kerja (Sugiyono, 2025).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan sekumpulan individu, objek, subjek, atau peristiwa yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan dianalisis, sehingga dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian tersebut (Sugiyono, 2025).

Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh pekerja *freelance* yang bergerak di sektor pariwisata di Indonesia. Yang termasuk dalam populasi ini antara lain adalah pemandu wisata (*tour guide*), perencana perjalanan (*travel planner*),

fotografer pariwisata, pembuat konten wisata (*travel content creator*), penulis blog wisata (*travel blogger*), serta profesi lainnya yang bekerja secara mandiri dan tidak terikat dalam hubungan kerja formal.

Berdasarkan data dari Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (2022), jumlah pekerja lepas di sektor pariwisata di Indonesia diperkirakan mencapai 2.187.654 orang. Jumlah ini digunakan sebagai dasar dalam menentukan ukuran sampel pada penelitian ini.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang menjadi objek penelitian. Sampel dipilih karena dapat mewakili keseluruhan populasi dan memudahkan peneliti dalam melakukan analisis terhadap data yang diperoleh (Sugiyono, 2025).

Sampel dalam penelitian ini merupakan individu yang bekerja secara mandiri di sektor pariwisata di Indonesia dan bersedia berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*, yaitu pendekatan pemilihan sampel berdasarkan siapa saja yang memenuhi syarat umum sebagai *freelancer* pariwisata yang secara kebetulan dijumpai dan bersedia menjadi responden (Sugiyono, 2025). Metode ini dipilih karena kemudahan dan kepraktisan dalam menjangkau responden melalui platform daring serta media sosial. Teknik ini menghindari penggunaan kriteria tambahan yang tidak perlu karena populasi penelitian telah cukup spesifik.

Penelitian ini dibatasi pada pekerja freelance pada sektor pariwisata Indonesia secara umum. Fokus utama diarahkan pada dua variabel independen, yaitu fleksibilitas kerja dan kompensasi, serta satu variabel dependen berupa kepuasan kerja. Batasan ini ditetapkan agar penelitian memiliki ruang lingkup yang jelas serta hasil yang diperoleh dapat memberikan kontribusi praktis bagi pelaku industri pariwisata dalam merancang kebijakan kerja yang adil dan mendukung

keberlanjutan tenaga kerja freelance Adapun sampel pada penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Presentase tingkat kesalahan (*sampling error*) digunakan 10%

Berdasarkan rumus diatas, maka diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{2.187.654}{1+2.187.654(0,1)^2} = \frac{2.187.654}{1+2.187.654(0,01)} = \frac{2.187.654}{1+21.87654} = \frac{2.187.654}{21.87754} = 99,9$$

n = 99,9 (dibulatkan menjadi 100)

Karena jumlah populasi dalam penelitian ini telah diketahui, yaitu sebanyak 2.187.654 (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 2021). Maka penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin. Rumus ini digunakan untuk menentukan ukuran sampel dengan tingkat presisi tertentu, sehingga sampel yang diambil dapat mewakili populasi secara memadai. Dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 10%, hasil perhitungan menunjukkan bahwa jumlah sampel minimum yang dibutuhkan adalah 100 responden.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari subjek atau objek penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sugiyono, 2025). Sumber data ini dapat berupa individu, kelompok, atau kondisi tertentu yang memberikan informasi secara langsung. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan baik secara daring maupun luring. Kuesioner disebarkan menggunakan *Google Form* melalui media sosial seperti *Whatsapp*, *Instagram* dan *Facebook*.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung oleh peneliti, melainkan berasal dari sumber lain yang telah ada sebelumnya. Menurut Sugiyono (2025), data sekunder merupakan sumber data yang secara tidak langsung memberikan informasi kepada peneliti, yang umumnya berupa kumpulan data atau informasi dari berbagai dokumen terdahulu. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui studi literatur berupa buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian sebelumnya, artikel, serta sumber daring lain yang berkaitan dengan variabel penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik kuesioner. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data berbentuk formulir tertulis yang berisi pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan yang harus diisi oleh responden. Menurut Sugiyono (2025) kuesioner adalah instrumen penelitian yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang disampaikan kepada responden untuk dijawab. Pada penelitian ini, kuesioner disebar dalam format Google Form yang dapat diakses melalui tautan pendek.

3.5 Definisi Konseptual dan Operasional

3.5.1 Definisi Konseptual

Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama, yaitu fleksibilitas kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman atau perbedaan penafsiran terhadap konsep-konsep tersebut, maka diperlukan penjelasan konseptual berdasarkan teori atau pendapat para ahli. Definisi konseptual membantu memperjelas batasan dan cakupan setiap variabel yang digunakan. Pada penelitian ini, definisi konseptual yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2025) adalah perasaan positif yang muncul sebagai hasil evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan yang

dimiliki. Kondisi ini mencerminkan sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai personal pekerja

2. Fleksibilitas

Fleksibilitas kerja adalah kemampuan individu atau organisasi untuk menyesuaikan waktu, lokasi, dan metode kerja sesuai kebutuhan (Allen *et al.*, 2013). Hill *et al.* dalam Torfiah *et al.* (2024) menekankan bahwa fleksibilitas mencakup kontrol penuh pekerja terhadap berbagai aspek pekerjaan mulai dari beban kerja hingga lokasi kerja guna mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal. Selain itu, fleksibilitas memberikan ruang bagi pekerja untuk mengatur jadwal kerja yang lebih efisien dan memungkinkan keterikatan lebih besar terhadap keluarga (Damayanti & Suwandana, 2021).

3. Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai seluruh bentuk imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan organisasi kepada pekerja sebagai balasan atas kontribusi mereka (Milkovich *et al.*, 2013). Armstrong (2020) menambahkan bahwa kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga insentif, tunjangan, dan bentuk pengakuan yang dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas.

3.5.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan yang merinci dan digunakan untuk mempermudah pengertian dan pemahaman dari setiap konsep yang akan diteliti. Definisi operasional digunakan untuk memperjelas suatu konsep menggunakan alat ukur yang disesuaikan dengan variabel penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Jenis Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Item
Fleksibilitas (X1)	Fleksibilitas kerja secara umum memiliki tiga kategori yaitu penjadwalan, lokasi kerja dan waktu. (Possenriede, 2011).	Fleksibilitas kerja merupakan tingkat kebebasan individu dalam mengatur waktu, memilih lokasi, serta menentukan metode kerja sesuai preferensi pribadi guna mendukung efisiensi dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan personal.	1. <i>Time Flexibility</i> (Possenriede, 2011).	1. Pekerja diberi kebebasan menentukan jam mulai bekerja. 2. Jam kerja disusun sesuai preferensi pribadi. 3. Penjadwalan kerja dapat disesuaikan dengan kebutuhan harian. 4. Tidak ada batasan ketat terhadap waktu kerja.
			2. <i>Timing Flexibility</i> (Possenriede, 2011).	1. Penyelesaian tugas dapat disesuaikan waktunya. 2. Jam kerja bersifat fleksibel terhadap perubahan mendadak. 3. Batas waktu penyelesaian pekerjaan tidak kaku.
			3. <i>Place Flexibility</i> (Possenriede, 2011).	1. Lokasi kerja dipilih sesuai kenyamanan masing-masing. 2. Pekerjaan dapat dilakukan secara <i>remote</i> . 3. Pemilihan tempat kerja dapat disesuaikan dengan produktivitas.
Kompensasi (X2)	Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan organisasi kepada pekerja sebagai balasan atas kontribusi dan kinerja mereka kepada	Kompensasi merupakan tingkat persepsi individu terhadap keadilan dan kelayakan imbalan yang diterima, baik dalam bentuk gaji pokok, insentif, tunjangan, maupun sistem berbasis	1. Kompensasi Langsung (Hasibuan, 2017)	1. Upah diberikan sesuai dengan tanggung jawab kerja. 2. Ada penghargaan finansial atas hasil kerja. 3. Pembayaran dilakukan secara transparan. 4. Kompensasi disesuaikan dengan tingkat pencapaian. 5. Skema bayaran mendukung motivasi kerja.
			2. Kompensasi tidak Langsung (Hasibuan, 2017)	1. Pekerja memperoleh fasilitas yang mendukung pekerjaan. 2. Ada dukungan non-uang dari pemberi kerja. 3. Diberikan pengakuan atas hasil kerja. 4. Tunjangan tambahan tersedia di luar bayaran utama. 5. Organisasi memperhatikan aspek kesejahteraan.

Jenis Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Item
	perusahaan (Hasibuan, 2017).	hasil yang sesuai dengan beban kerja.		
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang muncul dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan yang mampu memenuhi harapan, kebutuhan, serta nilai-nilai personal (Brayfield & Rothe, 1951 ; Spector & Meier, 2022).	Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan positif individu terhadap pekerjaannya, yang mencakup aspek emosional seperti rasa pencapaian, kebebasan, dan penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan.	1. Pekerjaan itu sendiri (Spector & Meier, 2022)	1. Tugas sehari-hari menantang dan mendorong berkembang. 2. Pekerjaan memberikan rasa bangga dan kepuasan batin.
			2. Kompensasi (Brayfield & Rothe, 1951)	1. Kompensasi yang diterima dianggap adil. 2. Tingkat kompensasi mendukung kesejahteraan hidup.
			3. Fleksibilitas (Spector & Meier, 2022)	1. Pengaturan kerja fleksibel meningkatkan kenyamanan. 2. Kebebasan dalam kerja memberi rasa puas.
			4. Pengakuan dan Apresiasi (Brayfield & Rothe, 1951)	1. Masukan yang diterima bersifat membangun. 2. Hasil kerja dihargai secara terbuka.
			5. Kepuasan secara umum(Spector & Meier, 2022)	1. Pekerjaan layak untuk direkomendasikan kepada orang lain. 2. Ada keinginan untuk melanjutkan pekerjaan saat ini.

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, digunakan skala Likert sebagai metode pengukuran. Skala Likert berfungsi untuk menilai sikap, kepercayaan, serta persepsi individu maupun kelompok terhadap berbagai isu sosial. Pengukuran dilakukan dengan mengonversi variabel menjadi sejumlah indikator yang disusun menggunakan skala Likert. Indikator-indikator tersebut kemudian dijadikan acuan dalam merancang butir-butir instrumen yang berbentuk pernyataan, baik yang bersifat positif maupun negatif (Sugiyono, 2025). Tabel berikut menyajikan rincian pengukuran menggunakan skala Likert.

Tabel 3. 2 Pengukuran Skala Likert

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono, (2025)

Seluruh butir dalam instrumen penelitian ini disusun dalam bentuk pernyataan positif. Dengan pendekatan ini, semakin besar tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan, semakin tinggi pula skor yang diberikan, yang menunjukkan sikap atau persepsi positif terhadap variabel yang diukur. Skor maksimum merepresentasikan sikap yang sangat positif, sedangkan skor minimum mencerminkan sikap yang sangat negatif.

Konsistensi dalam menggunakan pernyataan positif dimaksudkan untuk mempertahankan kejelasan makna serta memudahkan responden dalam memahami dan menjawab setiap item yang disajikan. Meskipun demikian, peneliti tetap memperhitungkan kemungkinan terjadinya bias jawaban, seperti kecenderungan responden memilih jawaban tertentu tanpa mencermati isi pernyataan. Untuk mengatasi hal tersebut, penyusunan item dilakukan secara cermat dengan mempertimbangkan variasi redaksional dan kejelasan bahasa. Seluruh data dari

tanggapan responden kemudian dianalisis secara kuantitatif guna memperoleh gambaran mengenai kecenderungan sikap atau perilaku terhadap masing-masing variabel dalam penelitian.

3.7 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Ketika data yang diperoleh mencerminkan kondisi aktual dari objek penelitian, maka hasil yang ditemukan dapat dinyatakan valid. Instrumen dinilai valid apabila mampu mengukur objek yang dimaksud secara tepat dan akurat (Sugiyono, 2025). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan metode *Pearson Product Moment Correlation* bantuan program SPSS versi 27, yaitu dengan menguji hubungan antara skor setiap butir pertanyaan dan skor total variabel. Suatu item dianggap valid apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan memiliki koefisien korelasi yang melebihi nilai r tabel sesuai jumlah responden dan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner valid.
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid.

Adapun rumus *Pearson's Product Moment Correlation* sebagai berikut:

$$\frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2}(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}$$

Keterangan:

R_{xy} = Angka indeks korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah seluruh nilai X

$\sum Y$ = Jumlah seluruh nilai Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara nilai X dan Y

Program SPSS 27 digunakan untuk perhitungan validitas untuk menguji setiap item pernyataan setiap variabel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan *pre-test* kepada 30 responden untuk setiap instrumen pernyataan untuk menilai validitas dengan nilai r_{tabel} 0,361. Setiap item dikatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih

besar dari r_{tabel} . Berikut ini adalah hasil uji validitas instrumen setiap variabel pada penelitian ini.

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas

Item (Fleksibilitas)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.679	0.361	Valid
X1.2	0.721		Valid
X1.3	0.723		Valid
X1.4	0.820		Valid
X1.5	0.799		Valid
X1.6	0.624		Valid
X1.7	0.895		Valid
X1.8	0.560		Valid
X1.9	0.701		Valid
X1.10	0.849		Valid
Item (Kompensasi)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.782	0.361	Valid
X2.2	0.822		Valid
X2.3	0.775		Valid
X2.4	0.891		Valid
X2.5	0.904		Valid
X2.6	0.793		Valid
X2.7	0.793		Valid
X2.8	0.797		Valid
X2.9	0.689		Valid
X2.10	0.789		Valid
Item (Kepuasan Kerja)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0.792	0.361	Valid
Y.2	0.886		Valid
Y.3	0.903		Valid
Y.4	0.920		Valid
Y.5	0.910		Valid
Y.6	0.827		Valid
Y.7	0.625		Valid
Y.8	0.805		Valid
Y.9	0.585		Valid
Y.10	0.903		Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.3 di atas dapat disimpulkan bahwa setiap item yang digunakan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

3.8.2 Uji Reabilitas

Instrumen dikatakan reliabel apabila mampu menghasilkan data yang stabil dan konsisten ketika digunakan untuk mengukur objek yang sama dalam waktu atau kondisi yang berbeda (Sugiyono, 2025). Dalam penelitian ini, tingkat reliabilitas diukur menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, yang dianalisis melalui bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Suatu instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai alpha lebih dari 0,60. Semakin tinggi nilai tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat konsistensi internal dari instrumen. Rumus yang digunakan untuk menghitung Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum$ = Jumlah varian butir/item

V_t = Varian total

Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Fleksibilitas</i>	0, 903	Reliabel
Kompensasi	0, 935	Reliabel
Kepuasan Kerja	0, 945	Reliabel

Sumber: Lampiran 4 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel *Fleksibilitas* (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,896, variabel *Kompensasi* (X2) sebesar 0,907, dan variabel *Kepuasan Kerja* (Y) sebesar 0,938. Seluruh nilai alpha berada di atas batas minimum reliabilitas yaitu 0,70, sehingga dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel memiliki reliabilitas yang sangat baik.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau menyajikan data sebagaimana adanya, tanpa melakukan generalisasi atau penarikan kesimpulan terhadap populasi yang lebih luas. Pendekatan ini tepat diterapkan ketika peneliti hanya bertujuan mendeskripsikan data sampel dan tidak bermaksud menyimpulkan sesuatu secara menyeluruh terhadap populasi asal (Sugiyono, 2025). Dalam penelitian ini, analisis statistik deskriptif dilakukan untuk menjelaskan karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja sebagai *freelancer*, dan jenis pekerjaan di sektor pariwisata. Selain itu, analisis ini juga digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap setiap item pernyataan pada variabel fleksibilitas kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Dalam konteks penelitian ini, data berupa tanggapan responden terhadap item kuesioner akan diolah. Setelah proses analisis dan penarikan kesimpulan dilakukan, hasilnya akan disajikan melalui visualisasi seperti diagram lingkaran serta pengukuran statistik seperti modus, median, dan rata-rata (mean) sebagai representasi dari tendensi sentral.

1. Mean (Nilai Rata-Rata)

Mean atau rata-rata adalah nilai yang mewakili himpunan atau sekelompok data. *Mean* didapat dengan menjumlahkan seluruh data individu dalam kelompok, kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada dalam kelompok. Rumus untuk menghitung *mean* sebagai berikut.

$$Me = \frac{\sum fi Xi}{f}$$

Keterangan:

Me = *Mean* untuk data bergolong

fi = Jumlah data/sampel

fi Xi = Produk perkalian anatara *fi* pada tiap interval data dengan tanda kelas

(*Xi*) = Tanda (*Xi*) adalah rata-rata dari nilai terendah dan tertinggi setaip interval

2. Median (Nilai Tengah)

Median adalah salah satu Teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai tengah dari kelompok data yang telah disusun urutannya dari yang terkecil sampai yang terbesar atau yang sebaliknya dari yang terbesar sampai yang terkecil.

$$Med = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

Keterangan:

Med = Median

b = Batas bawah di mana median akan terletak

p = Panjang kelas interval

n = Banyak data/jumlah sampel

F = Jumlah semua frekuensi sebelum kelas median

f = Frekuensi kelas median

3. Modus

Modus adalah nilai dari sekelompok data yang mempunyai frekuensi tertinggi atau nilai yang paling banyak terjadi (muncul) dalam suatu kelompok nilai

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Keterangan:

Mo = Modus

P = Panjang kelas interval

= Frekuensi pada kelas modus (frekuensi pada kelas interval yang terbanyak)
dikurangi frekuensi kelas interval sebelumnya

= Frekuensi pada kelas modus dikurangi frekuensi kelas interval berikutnya

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian statistik yang digunakan untuk menilai sejauh mana data memenuhi persyaratan dasar dalam analisis regresi.

Pengujian ini penting untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memberikan hasil yang valid dan dapat diandalkan. Asumsi-asumsi tersebut mencakup berbagai syarat yang harus dipenuhi agar interpretasi terhadap hasil regresi tidak menyesatkan (Wardhana & Kartawinata, 2015).

1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah distribusi data dari variabel-variabel penelitian mengikuti pola distribusi normal. Menurut Wardhana & Kartawinata (2015) distribusi yang normal menunjukkan bahwa data yang digunakan layak dan dapat dianalisis lebih lanjut. Salah satu metode untuk menilai normalitas adalah dengan melihat bentuk histogram atau pola penyebaran data pada grafik P-P Plot. Apabila titik-titik data tersebar mendekati garis diagonal atau mengikuti alurnya, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak menunjukkan hubungan multikolinearitas antar variabel bebas (Wardhana & Kartawinata, 2015). Pengujian dapat dilakukan dengan mengamati nilai:

- a. *Variance Inflation Factor* (VIF): nilai di bawah 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.
- b. *Tolerance*: nilai lebih dari 0,10 mengindikasikan bahwa variabel bebas tidak saling berkorelasi tinggi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual dalam satu periode pengamatan ke periode lainnya. Idealnya, model regresi yang baik menunjukkan varians residual yang konstan (homoskedastisitas) (Wardhana & Kartawinata, 2015). Indikasi terjadinya heteroskedastisitas dapat dilihat dari:

Pola titik-titik yang membentuk konfigurasi tertentu mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Jika sebaran titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar acak di sekitar garis horizontal ($Y = 0$), maka heteroskedastisitas tidak ditemukan.

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji kontribusi dan hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen (Slamet & Aglis, 2020). Dalam konteks penelitian ini, karena terdapat lebih dari satu variabel bebas misalnya fleksibilitas kerja dan kompensasi serta satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja, maka digunakan model regresi linier berganda. Persamaan umum regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan

Y	=	Kepuasan Kerja
a	=	Koefisien Konstanta
X1	=	Fleksibilitas
X2	=	Kompensasi
b1,b2	=	Koefisien regresi parsial
e	=	Epsilon

3.10 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara fleksibilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah maupun secara bersamaan terhadap variabel dependen, digunakan dua jenis uji statistik, yaitu uji t dan uji F.

3.10.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Menurut Riyanto & Hatmawan (2020) uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi satu variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fleksibilitas kerja dan kompensasi secara masing-masing terhadap kepuasan kerja. Rumus perhitungan nilai t adalah sebagai berikut

$$\frac{X - \mu_0}{S / \sqrt{n}}$$

Keterangan

X: rata-rata hasil pengambilan data

μ : nilai yang dihipotesiskan

s: standar deviasi sampel

n: jumlah sampel

Hasil t hitung dapat dilihat pada output koefisien dari hasil analisis linier berganda dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya H_a ditolak, jika angka signifikansi hasil riset $> 0,05$, maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.
- b. H_0 ditolak jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya H_a diterima, jika angka signifikansi hasil riset $< 0,05$, maka hubungan kedua variabel signifikan.

3.10.2 Uji F (F-test)

Uji F statistik atau simultan adalah uji hipotesis untuk keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (Slamet & Aglis, 2020). Nilai f dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 k}{1 - R^2 / n - k - 1}$$

Keterangan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

R^2 = koefisien determinasi

Hasil uji F dapat dilihat pada output Anova dari hasil regresi linear berganda.

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ H_a ditolak. Artinya, semua variabel bebas bukan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b. H_0 ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_a diterima. Artinya, semua variabel bebas adalah penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen (Slamet & Aglis, 2020). Dalam hasil analisis SPSS, nilai koefisien determinasi dapat ditemukan pada bagian "*Model Summary*", khususnya pada nilai *Adjusted R Square*, karena nilai ini telah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas yang digunakan dalam model. Nilai R^2 yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variabel terikat. Sebagai pedoman umum, nilai R^2 dianggap baik apabila lebih dari 0,5, mengingat rentangnya berada antara 0 hingga 1. Interpretasi terhadap nilai ini membantu menilai kekuatan hubungan antara variabel dalam model yang diteliti.

Tabel 3. 5 Pedoman Interpretasi Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono,(2025)

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pekerja freelance di sektor pariwisata yang berfokus pada pengaruh fleksibilitas dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, maka diperoleh beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Fleksibilitas (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja freelancer secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar fleksibilitas yang diberikan kepada pekerja *freelance* baik dalam menentukan waktu bekerja, lokasi bekerja, maupun metode bekerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Variabel fleksibilitas berada pada kategori tinggi, indikator dengan capaian tertinggi adalah kemampuan memilih tempat kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas. Temuan ini menegaskan pentingnya keleluasaan kerja sebagai salah satu unsur pembentuk kepuasan kerja *freelancer*.
2. Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja freelancer. Temuan ini berarti bahwa kompensasi memiliki kontribusi besar dalam mendorong terciptanya kepuasan kerja, terutama jika imbalan, perhatian, dan penghargaan yang diterima freelancer dinilai sesuai dan bernilai secara personal maupun profesional. Variabel kompensasi secara umum berada pada kategori tinggi. Indikator tertinggi adalah perhatian terhadap kesejahteraan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerja *freelance* masih membutuhkan bentuk apresiasi non-material agar perasaan dihargai dan didukung dapat meningkat.
3. Fleksibilitas dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *freelancer*. Berdasarkan hasil penelitian, peningkatan kedua variabel secara bersamaan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja.

Dengan demikian, kepuasan kerja *freelancer* bukan hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi keduanya, yaitu adanya otonomi dalam bekerja dan sistem kompensasi yang memadai. Integrasi antara ruang kendali dalam bekerja serta pemberian imbalan yang adil mampu membentuk lingkungan kerja yang lebih memuaskan bagi *freelancer*.

5.2 Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan ruang lingkup karena hanya melibatkan pekerja freelance di sektor pariwisata dengan metode *accidental sampling*. Oleh karena itu, hasil penelitian ini hanya berlaku pada karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian dan belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh pekerja *freelance* di sektor pariwisata maupun sektor pekerjaan *freelance* lainnya. Selain itu, variabel-variabel personal seperti pengalaman kerja, jenis proyek, atau pola interaksi dengan klien tidak dimasukkan dalam model analisis sehingga berpotensi memengaruhi capaian penelitian. Berdasarkan keterbatasan tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Saran Praktis

a. Untuk pemberi kerja (klien)

Meningkatkan kepastian sistem pembayaran dengan menyepakati tanggal pembayaran, kontrak kerja, serta ruang lingkup tugas sejak awal kerja sama. Kesepakatan tersebut sebaiknya dituangkan dalam perjanjian kerja sederhana berbasis proyek agar *freelancer* memiliki kejelasan mengenai hak dan kewajibannya. Memberikan penghargaan non-finansial secara lebih konsisten, seperti testimoni, umpan balik, atau pengakuan kualitas kerja, untuk meningkatkan kepuasan emosional *freelancer*. Mengelola komunikasi secara lebih terstruktur agar *freelancer* dapat menyesuaikan jadwal pekerjaan dengan baik ketika terjadi perubahan mendadak, misalnya melalui pemberitahuan perubahan jadwal secara lebih awal dan penggunaan satu saluran komunikasi utama.

b. Untuk *freelancer*

Meningkatkan kemampuan manajemen waktu dan negosiasi guna menghadapi perubahan jadwal secara lebih fleksibel dan profesional.

Melakukan kesepakatan kerja secara tertulis mengenai kompensasi, tenggat waktu, dan detail pekerjaan untuk menghindari potensi kesalahpahaman yang dapat menurunkan kepuasan kerja. Selain itu, *freelancer* disarankan untuk menetapkan batasan kerja yang jelas serta melakukan evaluasi terhadap klien dan proyek yang dijalani agar kepuasan kerja dapat terjaga secara berkelanjutan.

2. Saran Teoretis

- a. Penelitian berikutnya disarankan memperluas cakupan wilayah penelitian maupun sektor pekerjaan, sehingga hasil penelitian dapat lebih mewakili keadaan pekerja *freelancer* secara nasional dan memiliki potensi generalisasi yang lebih kuat.
- b. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel seperti motivasi kerja, hubungan dengan klien, beban kerja, atau pengalaman kerja. Selain itu, variabel moderasi seperti jenis proyek, lama pengalaman, atau tingkat stabilitas pendapatan juga berpotensi memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja *freelancer*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulwasiiu, A. A., & Waheed, I. (2023). Afropolitan Journals Flexible Working Arrangements and Employees ' Job Satisfaction in Hospitality Industry. *African Journal of Management and Business Research*, 11(1), 173–196.
- Abug, N. B., Navales, B. B., Calderon, R. S., Jesus, E. R. De, & Garcia, E. N. (2023). Personal and Professional Balance Among Freelance Workers: A Statusquo Analysis. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOb)*, 3(3), 197–211. <https://doi.org/10.52218/ijbtob.v3i3.275>
- Adams, J. S. (1965). Inequity In Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2(1), 267–299.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-Family Conflict And Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376. <https://doi.org/10.1111/Peps.12012>
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, H. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03.Keywords>
- Antara News. (2023). *Sandiaga: Tenaga kerja Parekraf Bertambah Tiga Juta Orang Pada 2022*. Antara News.
- APEC Economic Committee. (2021). *Managing The Long-Term Economic Effects Of The Flexible Work Arrangements APEC Practices and Recommendations Apec Economic Committee*. APEC Economic Committee.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook Of Strategic Human Resource Management* (7th ed.). Kogan Page.
- Asfiah, N., Wisnu, D., Riyanto, U., & Mainingrum, D. (2022). *Effects of Work Flexibility and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction : Evidence from Shopee- Food East Java , Indonesia*. 05(10), 2569–2578. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v5-i10-02>
- Azzahra, Q. (2024, November 5). Pekerja Informal Indonesia Per Agustus 2024 Capai 83,8 juta Jiwa. *Tirto.Id*. <https://tirto.id/pekerja-informal-indonesia-per-agustus-2024-capai-838-juta-jiwa-g5rb>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bamberger, P. A., & Belogolovsky, E. (2014). Signaling In Secret: Pay For Performance and The Incentive and Sorting Effects Of Pay Secrecy. *Academy of Management Journal*, 57(6), 1–7.
- Bangun, W. (2006). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Dampaknya pada Produktivitas Kerja Karyawan (Survei pada Karyawan Industri Tekstil Propinsi Jawa Barat) (Wilson Bangun). *Sosiohumaniora*, 8(2), 143–157.
- Barneya, J., Wrightb, M., & Ketchen, D. J. (2001). The Resource-Based View of The Firm. *Journal of Management*, 27(6), 625–641.
- Becker, G. S. (2018). *Human Capital: A Theoretical And Empirical Analysis, With*

- Special Reference To Education* (3rd ed.). University Of Chicago Press.
- Bersin, J. (2020). *The Future Of Work: Agile, Flexible, And Human-Centric*. Deloitte Insights.
- Biron, M., & Veldhoven, M. Van. (2016). When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. *Journal of Organizational Behaviour*. <https://doi.org/10.1002/job>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Nursing Research*, 35(5), 307–311. <https://doi.org/10.1097/00006199-195402000-00016>
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. Norton & Company.
- Bustelo, M. et al. (2020). *What is the price of freedom ? Estimating women ' s willingness to pay for job schedule flexibility What is the price of freedom ? Estimating women ' s willingness to pay for job schedule flexibility Monserrat Bustelo*.
- CARLIANNE PATRICK, HEATHER STEPHENS, A. W. (2023). *Born to Care (or Not) : How Gender Role Attitudes Affect Occupational Sorting*. September.
- Cintani, L. J., Akhmad, I., & Setianingsih, R. (2025). Pengaruh Kompensasi Finansial, Fleksibilitas Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Grab Bike Di Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 1698–1708.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory Of Work/Family Balance. *In Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment In The Workplace*. McGraw-Hill Education.
- Cropanzano, R., Keplinger, K., Lambert, B. K., Caza, B., & Ashford, S. J. (2022a). The Organizational Psychology of Gig Work: An Integrative Conceptual Review. *Journal of Applied Psychology*, 108(3), 492–519. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/apl0001029>
- Cropanzano, R., Keplinger, K., Lambert, B. K., Caza, B., & Ashford, S. J. (2022b). The Organizational Psychology of Gig Work: An Integrative Conceptual Review. *Journal of Applied Psychology*, 108(3), 492–519. <https://doi.org/10.1037/apl0001029>
- Damayanti, N. P. S., & Suwandana, I. G. M. (2021). Pengaruh Flexible Work Arrangement dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Lepas di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10(9), 817–828.
- Davidescu, A. A., Apostu, S., & Paul, A. (n.d.). *Work Flexibility , Job Satisfaction , and Job Performance among Romanian Employees — Implications for Sustainable Human Resource Management*.
- De Stefano, V. (2016). The Rise Of The “Just-In-Time Workforce”: On Demand Work, Crowdwork And Labour Protection In The Gig-Economy. *Journal Comparative Labor Law & Policy*, 37(3), 471–502.
- Deloitte. (2023). *Global Millennial and Gen Z Survey 2023*. Deloitte.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

- Devi, S. (2023). EMPLOYEE RETENTION IN THE TOURISM INDUSTRY OF CHINA AMID POST PANDEMIC TIMES. *International Journal of Professional Business Review*, 8(10), 1–14.
- Dimaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisted: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160.
- DONALD E. SUPER. (1980). *A Life-Span , Life-Space Approach to Career Development*. 298, 282–298.
- Effects of Work Flexibility and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction: Evidence from Shopee-Food East Java, Indonesia. (2022). *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 5(10), 2569–2578. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v5-i10-02>
- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency Theory: An Assessment and Review. *The Academy of Management Review*, 14(1), 57–74.
- Eurofound. (2020). *Working Conditions And Sustainable Work: An Analysis Of Freelancers In The EU*. Eurofound.
- Fitriana, M. U., & Indrayani, H. (2023). *Strategi travel blogger dalam mengkomunikasikan wisata sebagai upaya menggerakkan pariwisata nusantara*. 9(2).
- Friedman, T. L. (2005). The World Is Flat: A Brief History of The Twenty-First Century. *Macmillan*, 2(5), 1–15.
- Gandini, A. (2021). Digital Labour: An Empty Signifier? *Media, Culture & Society*, 43(2), 369–380.
- Gerhart, B., & Newman, J. M. (2020). *Compensation* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Glinow, S. M., & Von, M. (2021). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge Global Reality* (10th ed.). McGraw Hill.
- Grant, A. M. (2008). Does Intrinsic Motivation Fuel The Prosocial Fire? Motivational Synergy Between Benefiting Others And Caring About Helping. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48–58.
- Gupta, N., & Shaw, J. D. (2014). Human Resource Management Review Employee compensation : The neglected area of HRM research. *Human Resource Management Review*, 24(1), 1–4. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.08.007>
- Hajal, G. El, & Rowson, B. (2021). *The future of hospitality jobs : The rise of the gig worker*. September. <https://doi.org/10.1080/22243534.2021.2006938>
- Hall, D. T. (2004). The protean career : A quarter-century journey q. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hanawidjaya, R. R., Sindrawati, S., Sumiati, N., & Barokah, R. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Niaga Nusa Abadi Subang. *Jurnal Economina*, 1(2), 203–218.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K., & Ferris, M. (2020). Workplace Flexibility, Work Hours, And Work-Life Conflict: Finding An Extra Day Or Two. *Journal Of Family Psychology*, 34(3), 291–301.
- Indrayani, H., Satriya, C. Y., & Triyono, A. (2025). Jurnal Netnografi Komunikasi (JNK) INFLUENCERS AS DIGITAL LABOR IN LOCAL TOURISM DEVELOPMENT. *Jurnal Netnografi Komunikasi*, 4(1), 1–20.
- Jeffrey Jensen Arnett. (n.d.). *Emerging Adulthood*. 469–480.

- <https://doi.org/10.1037//0003-066X.55.5.469>
- Jerry M. Newman, George T. Milkovich, B. A. G. (2017). *Compensation*. McGraw-Hill Education.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job Attitudes, Job Satisfaction, and Job Affect: A Century of Continuity and of Change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–366.
- Judge, T., & Mueller, J. K. (2022). *Staffing Organizations* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: America's Changing Work Places*. Russell Sage Foundation.
- Kalleberg, A. L. (2018). Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies. *The Economic and Social Review*, 49(3), 241–258.
- Kalleberg, A. L., Gallie, D., Hewison, K., Hodson, R., Jacoby, S., Lambert, R., Leicht, K., Mouw, T., & Piven, F. F. (2009). *Precarious Work , Insecure Workers : Employment Relations in Transition*. 74, 1–22.
- Karatepe, O. M. (2013). International Journal of Hospitality Management High-performance work practices and hotel employee performance : The mediation of work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 132–140. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.05.003>
- Katz, L. F., & Krueger, A. B. (2016). *No Title*. 1995–2015.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2018). Doing More With Less? Flexible Working Practices and The Intensification Of Work. *Human Relations*, 63(1), 83–106.
- Kellogg, K. C. (2020). Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control. *The Academy of Management Annals*, 14(1), 366–410.
- Kemenparekraf. (2020). *Rencana Strategis*.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2021). Statistik Industri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif 2020. In R. R. Utoyo, A. Y. Supriadi, S. Qomariana, A. Ruslani, W. S. Jati, E. Suryani, & S. Utoyo (Eds.), *Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif*. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2022). *Statistik Tenaga Kerja Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif 2018-2021* (R. Agustiyani, K. Bachrun, R. C. Utami, & A. R. Setia (Eds.)). Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.
- Koutsimpogiorgos, N., van Slageren, J., Herrmann, A. M., & Frenken, K. (2020). Conceptualizing the Gig Economy and Its Regulatory Problems. *Policy and Internet*, 12(4), 525–545. <https://doi.org/10.1002/poi3.237>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational Behavior* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Kremer, M. (1993). The O-Ring Theory of Economic Development. *The Quarterly Journal Of Economics*, 108(3), 551–575.
- Kumkum, Singh, R. N., & Rajpoot, Y. (2019). Role of Job Flexibility in Job Satisfaction, OCB and Subjective Well-being among Travel and Tourism Employees. *Indian Journal of Human Relations*, 53(1).
- Laila Torfiah, Naila Nurul Faizah, & Misbachul Munir. (2024). Pengaruh Fleksibilitas dan Perilaku Inovasi Terhadap Retensi Karyawan PT Jaya Jagat Raya Sidoarjo. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 98–105. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.973>
- Lawler, E. E., Ledford, G. E., & Chang, L. (1993). Who Uses Skill-Based Pay, and

- Why. *Compensation and Benefits Review*, 25(2), 22–6.
- Lillo-ban, A., Casado-Dias, J. M., & Simo'n, H. (2018). Examining the Determinants of Job Satisfaction Among Tourism Workers. *Advances in Tourism Economics*, 1–18. <https://doi.org/10.1177/1354816618785541>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior In Hospital Administration*. McGraw-Hill Education. https://doi.org/https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Made, P., Udariani, A., Agung, A., Oka, N., & Gorda, S. (2025). *Sanur as a Motivational Stage : Exploring the Dynamics of Freelancers in the Gig Economy of the Tourism Sector*. 6(3), 1613–1622.
- Malone, T. W., & Laubacher, R. J. (1998). The Dawn of The E-Lance Economy. In *Electronic Business Engineering: Internationale Tagung Wirtschaftsinformatik*, 76(5), 13–24.
- Masuda, A. D., Poelmans, S. A., Allen, T. D., Spector, P. E., Lapierre, L. M., Cooper, C. L., & Masuda, A. (2020). Flexible Work Arrangements Availability and their Relationship with Work-to-Family Conflict, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: A Comparison of Three Country Clusters. *Applied Psychology*, 61(1), 1–29.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. A. (2013). *Compensation* (11th ed.). McGraw Hill.
- Morgeson, F., & Humphrey, S. E. (2016). Job and Team Design: Toward A More Integrative Conceptualization Of Work Design. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 7(2), 39–91.
- Nafisah, D. D., Izzuddin, M., & Mardiyah. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Komponen Kompensasi Untuk Meningkatkan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner*, 8(1), 214–227.
- Ngoc, C., Hoang, G., & Trong, T. (2023). Frontline employees ' turnover intentions in tourism and hospitality sectors : A systematic literature review and research agenda. *Tourism Management Perspectives*, 49(October), 101197. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2023.101197>
- Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2016). One Hundred Years Of Work Design Research: Looking Back And Looking Forward. *Journal of Applied Psychology*, 10(3), 403–420.
- Patty, A. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Maluku Tengah. *Ash-Shahabah Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 7(2), 129–134.
- Porter, M. E. (2008). The Five Competitive Forces That Shape Strategy. *Harvard Business Review*, 86(1), 78–85.
- Possenriede, D. (n.d.). *Access to flexible work arrangements , working-time fit and job satisfaction*. 11–22.
- Pouliakas, Konstantinos, Conen, & Wieteke, S. (2023). Multiple job-holding : Career pathway or dire straits ? Moonlighting responds to economic needs , but can generate new. *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.356v2>
- Pradita, V. (2023). *Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV Kurnia Manunggal Teknik Grobogan*. Skripsi diterbitkan, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

- Pramanik, N. D. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja freelance di Jagoketik.com. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Manajemen*, 1(3), 213–226. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i3.40>
- Pramudya, A. W. E., Prasetyo, H. B. D., & Wempi, J. A. (2024). Digital Nomad Work Trends in Indonesia After the Pandemic. *International Journal of Science and Society*, 6(1), 116–126. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v6i1.1000>
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability In The Workplace: Development Of A Taxonomy Of Adaptive Performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612–624.
- Purnamasari, W., Setiyani, A., Sofiati, N. A., & Sudaryo, Y. (2025). The Influence of Flexible Working Hours, Work Life Balance, and Compensation on Employee Satisfaction through Motivation among Gen Z. *Reserach Horizon*, 5(5), 1843–1856.
- Purnamawati, I. G. A., Masdiantini, P. R., & Musmini, L. S. (2025). EXPLORING THE FAIRNESS CHALLENGES AND FINANCIAL WELL-BEING IN THE SHARING ECONOMY FOR GEN Z GIG WORKERS. *Prosiding TEAMS: Konferensi Internasional Tentang Pariwisata, Ekonomi, Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Sosial*, 10, 53–60. <https://eproceeding.undiksha.ac.id/index.php/teams/article/view/1039>
- Qosim, N., Rukmana, A. Y., & Usup, U. (2025). The Impact of Digital Nomad Economy on Local Businesses Study of MSME Market Changes in Popular Destinations in Indonesia. *The Eastasouth Journal of Social Science and Humanities*, 2(02), 113–118. <https://doi.org/10.58812/esssh.v2i02.474>
- Ramadhan, N. R., & Rahmawati, S. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hybrid Working Generasi Z dan Milenial Pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 15(3), 336–347. <https://doi.org/https://doi.org/10.29244/Jmo.V15i3.59303>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2025). *Organizational Behavior* (16th ed.). Salemba Empat.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61(April), 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Schieman, S., & Glavin, P. (2016). The Pressure Status Nexus and Blurred Work Family Boundaries. *Work and Occupations*, 43(1), 3–37.
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4(1), 20–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.4236/ajibm.2014.41004>
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Universitas Methodist Indonesia Jalan Hang Tuah*, 3(2), 6–13.
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182–1194. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6558>

- Slamet, R., & Aglis, A. H. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen. In *Deepublish Publisher* (p. 373).
- Spector, P. E., & Meier, L. L. (2022). Job satisfaction. *Journal The Health Service*, 5(6), 1–5. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050093>
- Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative Work Arrangements: Two Images Of The New World Of Work. *Annual Review Of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 473–499.
- Spreitzer, M., Testa, M. R., & McClelland, J. L. (1997). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Effort In The Service Environment. *The Journal Of Psychology*, 135(2), 226–236.
- Standing, G. (2021). *The Precariat-The New Dangerous Class*. Bloomsbury Publishing.
- Subroto, S., Endrawati, T., & Nawiyah, N. (2024). The Effect of Workplace Facilities, Workload Management, and Job Flexibility on Employee Job Satisfaction in Insurance Companies in Indonesia. *West Science Interdisciplinary Studies*, 2(9), 1833–1841.
- Sugiyono, P. D. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sutherland, W., Jarrahi, M. H., Dunn, M., & Nelson, S. B. (2020). Work Precarity and Gig Literacies In Online Freelancing. *Work, Employment and Society*, 34(3), 457–475.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Timothy A Judge, S. P. R. (2024). *Organizational Behaviour* (16th ed.). Salemba Empat.
- Tovankasame, N. (2023a). *Revisiting Flexible Labor : A Case of Freelance Tour Guides under Economic Uncertainty during the Covid-19 Outbreak in Phuket* การทบทวนแนวค ิดแรงงานแบบย ี ดหย ่อ น : กรณ ี ศ ี กษาม ั คค ุ เทศก ั อ ี สรภ ั บความไม ่ แ น ่ นอนทางเศรษฐภ ั จในช ่ วงการระบาดของโควิ ด-19 ในภ ู เภ ี ต. 16(1), 124–134.
- Tovankasame, N. (2023b). *Revisiting Flexible Labor :A Case of Freelance Tour Guides under Economic Uncertainty during the Covid-19 Outbreak in Phuket.pdf*. *Journal of Southern Technology*, Vol.16 No.
- Unsha, T. Al, Dewi, R. S., Bisnis, D. A., & Diponegoro, U. (2023). PENGARUH KOMPENSASI NONFINANSIAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Bagian Mesin PT. Kota Jati Furindo). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(3), 915–921.
- Upwork. (2022). *Freelance Forward 2022*. Upwork.
- Wardhana, A., & Kartawinata, B. R. (2015). *Metode Riset Bisnis*. PT Karya Manunggal Lithomas.
- Wheatley, D. (2017). Autonomy in Paid Work and Employee Subjective Well-Being. *Work and Occupations*, 44(3), 296–328. <https://doi.org/10.1177/0730888417697232>
- Wiksana, W. A., Putri, D. W., & Iskandar, D. (2023). *Content Creator Strategy as Tourism Journalism for PostCovid-19 Pandemic Recovery*. 16(December), 428–441.

- Work, W. A. (2022). *2021 Total Rewards Inventory Programs & Practices*. World at Work.
- World Travel & Tourism Council. (2020). *Travel & Tourism Will Be Critical to Asia Pacific's Economic Recovery, Says WTTC*. World Travel & Tourism Council.
- World Travel & Tourism Council. (2022). *Travel & Tourism Economic Impact Research (EIR)*. World Travel & Tourism Council.
- Wulandari, Y. S., Abadi, S., Zahra, F. A., & Syahputra, A. F. (2023). Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan Pelaku UMKM Perikanan Melalui Sosialisasi Manajemen dan Pemasaran. *Jurnal Inovasi Hasil Pengabdian Masyarakat (JIPEMAS)*, 6(2), 257–268.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33474/jipemas.v6i2.19385>