



Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja pada Pekerja Lepas di DKI Jakarta

Julie Kosasih*, M. Tony Nawawi

Universitas Tarumanagara

Alamat: Jln. Tanjung Duren Utara No. 1, Grogol, Jakarta Barat, DKI Jakarta, 11470

Korespondensi: julie.115220507@stu.untar.ac.id

Abstract. *In the modern work industry, job satisfaction serves as an important fundamental for worker's productivity and long-term career sustainability, including within the freelance sector. This study aims to determine the factors that influence job satisfaction among freelancers in DKI Jakarta, with work motivation and organizational commitment as the main variables examined. The research utilized primary data collected through an online survey distributed to 236 freelancers residing mainly in South Jakarta. The relationships between variables were analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) approach with the assistance of SmartPLS version 4.1. The results demonstrate that work motivation and organizational commitment have a positive and significant effect on job satisfaction among freelancers in DKI Jakarta. Based on these findings, freelance service platforms are encouraged to improve the quality of support by developing user-friendly features and ensuring responsive communication. Freelancers are also advised to strengthen their identity and professionalism, while clients are recommended to offer clear guidance and maintain open discussion to create more effective working relationships.*

Keywords: *work motivation, organizational commitment, and job satisfaction.*

Abstrak. Dalam era industri kerja modern, kepuasan kerja menjadi fondasi penting bagi produktivitas dan keberlanjutan karier seorang pekerja, tidak terkecuali pada sektor pekerja lepas. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pekerja lepas di DKI Jakarta dengan motivasi kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel utama. Penelitian ini memanfaatkan data primer yang diperoleh melalui survei daring dengan kuesioner terhadap 236 pekerja lepas yang berdomisili khususnya di wilayah Jakarta Selatan. Metode analisis hubungan antar variabel menggunakan pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja lepas di DKI Jakarta. Melalui temuan tersebut diharapkan, platform penyedia layanan *freelance* mampu meningkatkan kualitas dukungan melalui fitur yang mudah digunakan dan komunikasi responsif. Pekerja lepas juga disarankan memperkuat identitas jati diri dan profesionalisme, sedangkan klien dianjurkan memberikan arahan yang jelas dan terbuka pada ruang diskusi agar hubungan kerja menjadi efektif.

Kata kunci: motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

LATAR BELAKANG

Perkembangan ekonomi digital dan transformasi lingkungan kerja selama dekade terakhir telah mengubah cara organisasi dan individu memandang struktur ketenagakerjaan dengan meningkatnya preferensi terhadap pekerjaan yang lebih fleksibel dan tidak terikat oleh sistem organisasi tradisional. Munculnya pergeseran ini disebabkan banyaknya generasi muda yang lebih menyukai kebebasan dan mengandalkan kemampuan pribadi untuk mengelola suatu proyek secara mandiri, karena hal tersebut

Received: December 30, 2025; Revised: January 03, 2026; Accepted: January 09, 2026;

Published April 30, 2026.

* Corresponding author, e-mail address

dapat memberikan keleluasaan dalam menentukan waktu dan tempat dimana mereka akan bekerja. Beban pekerjaan yang ditanggung oleh pekerja lepas seringkali dipandang sebagai peluang untuk memperluas pengalaman karena mereka dapat menyesuaikannya dengan kemampuan dan tujuan karier yang ingin dicapai.

Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan yang timbul ketika pengalaman kerja yang diberikan sesuai dengan ekspektasi. Menurut Shah, Naveed, dan Idress (2020), kepuasan kerja didefinisikan sebagai respons emosional individu terhadap realisasi harapan, aspirasi, dan tujuan mereka terkait pekerjaan. Tingkat kepuasan kerja tidak hanya menggambarkan evaluasi individu terhadap kondisi pekerjaannya, namun juga menentukan kemampuan dalam menjalankan tanggung jawab profesional secara konsisten dari waktu ke waktu. Berbeda dengan karyawan tetap yang memperoleh fasilitas dan pembinaan organisasi secara formal, pekerja lepas menjalankan tugasnya tanpa sistem struktur yang terorganisasi sehingga pengalaman kerja mereka sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan kemampuan dalam mengelola tekanan pekerjaan yang dihadapi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pekerja lepas yang saling berkaitan antara satu sama lain diantaranya meliputi motivasi kerja dan komitmen organisasi (Saputra dan Andani, 2021). Motivasi kerja adalah kebutuhan fisik atau psikologis yang menimbulkan dorongan internal dan mengarahkan individu untuk bertindak mencapai tujuan atau imbalan tertentu (Luthans, 2011). Pekerja lepas yang termotivasi mampu mengatur waktu dengan baik dan menunjukkan kreativitas serta inisiatif dalam menghadapi tantangan pada berbagai situasi karena mereka terdorong untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Tanpa adanya motivasi yang cukup, tidak menutup kemungkinan bagi pekerja lepas untuk kehilangan semangat dan menurunkan produktivitasnya sehingga berdampak pada munculnya perasaan tidak puas terhadap pekerjaan yang dijalaninya.

Selain itu, komitmen organisasi adalah keterikatan dan keterlibatan seseorang dalam organisasinya saat ini, yang mencakup penerimaan individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, disertai keinginan kuat untuk terus bekerja di organisasi tersebut (Othman, Khalifeh, Oweidat, Nashwan, 2024). Pekerja lepas yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung berusaha memberikan hasil terbaik dan memelihara hubungan yang terjalin dengan pihak yang mengajaknya bekerja sama. Dengan adanya komitmen

yang kuat, membuat pekerja lepas lebih mudah menyesuaikan diri dengan dinamika proyek dan tetap menjaga kualitas kerja pada setiap tugas yang diberikan. Sikap ini menciptakan rasa aman dan kepuasan karena pekerja merasa menjadi bagian dari proses kerja yang bernilai serta memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan yang telah disepakati.

Kota administrasi bagian selatan di DKI Jakarta, yakni Jakarta Selatan dipilih sebagai area penelitian karena merupakan pusat perkembangan ekonomi pesat di provinsi tersebut. Kehadiran berbagai perusahaan, agensi kreatif, dan platform digital menjadikan kawasan ini representatif untuk memahami dinamika kerja lepas di perkotaan. Untuk dapat bertahan di dunia kerja yang kompetitif, pekerja lepas memerlukan dorongan psikologis yang kuat dimana motivasi memberikan dorongan untuk menyelesaikan kewajibannya. Sementara itu, komitmen organisasi menciptakan rasa keterikatan yang membantu pekerja menjaga kualitas kerja serta hubungan profesional dengan klien atau platform. Ketika kedua faktor ini berfungsi secara seimbang, pekerja lepas cenderung merasakan kepuasan yang lebih tinggi karena mereka merasa dihargai dan memiliki tempat dalam jaringan kerja yang menaunginya.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang menggerakkan seseorang untuk menentukan arah perilaku dalam organisasi, baik dari segi tingkat usaha maupun ketekunan dalam menghadapi hambatan atau masalah (Basir, Gani, Basalamah & Mallogi, 2023). Juwaini *et al.* (2021) berpendapat bahwa motivasi kerja sebagai suatu kecenderungan seseorang (individu) atau karyawan untuk terlibat terlibat dalam berbagai aktivitas kerja yang mengarah pada target dan tujuan yang diinginkan. Menurut Robbins dan Judge (2024) dalam buku *Organizational Behavior*, motivasi kerja adalah proses yang memperhitungkan intensitas, arah, dan ketekunan upaya individu dalam mencapai suatu tujuan pekerjaan tertentu.

Fransisca dan Nawawi (2023) menemukan bahwa perasaan keberhasilan sebagai salah satu bentuk motivasi menjadi faktor dominan yang mendorong karyawan merasa dihargai dan puas. Dorongan internal yang kuat mampu menumbuhkan semangat, kebanggaan, serta hubungan kerja yang lebih harmonis sehingga menghasilkan rasa puas

terhadap tugas yang dijalankan (Idris *et al.*, 2024). Menurut Pratama dan Andywur (2024), motivasi, baik yang bersumber dari dorongan pribadi maupun penghargaan eksternal, memperkuat persepsi positif terhadap lingkungan kerja dan menciptakan suasana kerja yang lebih memuaskan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kondisi di mana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan suatu organisasi dan tujuannya serta ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2024). Menurut Saputra dan Andani (2021), komitmen organisasi dipandang sebagai sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan, membantu mencapai tujuan dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Dalam buku *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, komitmen organisasi umumnya dipahami sebagai: (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi; (2) kesediaan untuk memberikan upaya terbaik demi kepentingan organisasi; dan (3) keyakinan serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan yang dianut organisasi. (Luthans, 2011).

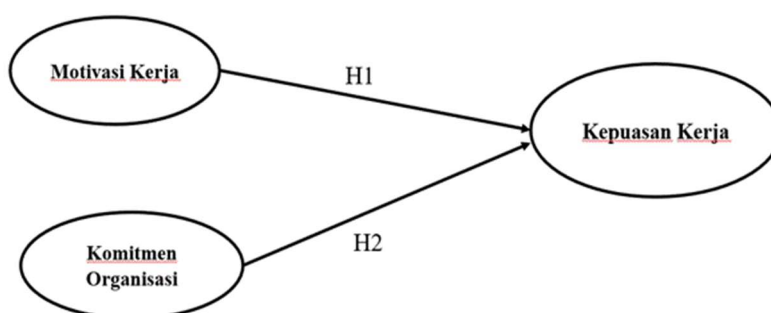
Wurnongo dan Bachri (2022) menyatakan bahwa semakin kuat komitmen pegawai yang ditunjukkan melalui rasa aman dan keyakinan untuk bertahan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Zulfikar (2022) membuktikan keterikatan psikologis dan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan memperkuat partisipasi serta rasa memiliki sehingga pegawai lebih mudah mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada pekerja lepas lebih dipengaruhi oleh komitmen afektif dan normatif yang tercermin dari keterikatan emosional serta rasa tanggung jawab moral terhadap organisasi, dimana mendorong individu untuk tetap bertahan dan merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya (Ginjar & Riyanti, 2015). Adanya pemenuhan kebutuhan dalam hubungan kerja jangka panjang dengan organisasi yang memberikan penghargaan dan insentif yang adil, berdampak pada semakin besarnya kepuasan kerja meski tingkat pendidikan tidak selalu menentukan komitmen (Yang & Panyagometh, 2024). Sejalan dengan itu, Li dan Yuen (2023) menemukan rasa puas pada tugas dan kewajibannya mendorong munculnya keinginan hubungan kerja yang telah terjalin dengan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang muncul ketika seseorang merasa senang dan menghargai pekerjaannya (Basir *et al.*, 2023). Menurut Cherif (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai orientasi afektif individu terhadap peran pekerjaan yang sedang dijalannya dan hal ini terkait dengan perilaku individu tersebut di tempat kerja. Disisi lain, Jefry dan Kadang (2021) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan perasaan positif seseorang terkait pekerjaannya.

Hipotesis Penelitian

Meninjau dari uraian sebelumnya, penelitian ini merancang model penelitian yang disajikan pada Gambar 1 yaitu:



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan gambar yang ditampilkan diatas, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja terhadap pekerja lepas di DKI Jakarta.

H2: Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja terhadap pekerja lepas di DKI Jakarta.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan desain penelitian hubungan kausal, yang merupakan penelitian bersifat sebab-akibat yang menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen serta mengukur besarnya pengaruh masing-masing dari setiap variabel tersebut (Sugiyono, 2013). Hal ini dilakukan agar

dapat menjelaskan suatu keadaan atau fenomena kepuasan kerja yang diteliti dalam konteks tenaga pekerja lepas secara objektif dan terperinci. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja lepas aktif di DKI Jakarta, diutamakan yang berdomisili di wilayah Jakarta Selatan. Peneliti menggunakan *purposive sampling* dengan metode *non-probability sampling* karena didasarkan fakta populasi tidak homogen dan memiliki kelompok khusus, yaitu pekerja lepas yang mengalami perubahan motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan sebanyak 236 sampel dengan memenuhi kriteria berusia minimal 18 tahun, memiliki pengalaman di bidang digital atau kreatif, dan bekerja menetap di DKI Jakarta. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan secara daring menggunakan fitur *Google Form*.

Pengukuran variabel penelitian dilakukan menggunakan skala Likert yang telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas dengan pengujian asumsi klasik multikolinearitas. Dalam mengolah data-data yang telah terkumpul, menggunakan teknik *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS (*Partial Least Square*) versi 4.1. Menurut Hair dkk. (2022), metode PLS-SEM merupakan teknik yang tepat untuk penelitian berbasis prediksi, khususnya jika model melibatkan banyak indikator atau variabel.

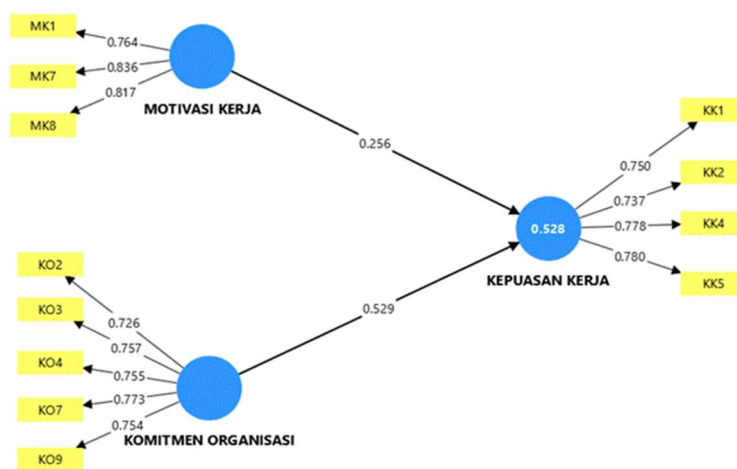
HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif berbasis survei menggunakan desain hubungan kausal untuk menjelaskan keterkaitan sebab-akibat antar variabel independen dan dependen yang diteliti. Proses pengumpulan data dilakukan dalam satu periode waktu tertentu dengan desain *cross-sectional*, yakni mulai dari bulan Oktober sampai November 2025 sehingga data yang diperoleh merepresentasikan kondisi responden pada saat penelitian berlangsung. Lokasi penelitian difokuskan di Provinsi DKI Jakarta sebagai pusat aktivitas ekonomi dan konsentrasi pekerja lepas, khususnya di sektor digital dan kreatif daerah Kota Jakarta Selatan.

Uji validitas

Pengukuran yang digunakan untuk menguji instrumen yang valid adalah *convergent validity* melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dan *loading factor*

untuk setiap indikator. Menurut Hair, Hult, Ringle, dan Sarstedt (2022), nilai AVE $\geq 0,5$ dianggap valid dan menunjukkan seberapa baik indikator menjelaskan konstruk laten yang lebih besar. Indikator dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen apabila *loading factor* yang diperoleh mencapai $\geq 0,70$. Adapun *discriminant validity* dengan melihat perhitungan nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Mengacu pada Henseler, Ringle, dan Sarstedt (Hair *et al.*, 2022), nilai HTMT yang melebihi 0,90 menandakan dua konstruk dalam model tidak lagi menunjukkan perbedaan yang jelas sehingga validitas diskriminan dianggap tidak terpenuhi.



Sumber: Hasil Olah Data dengan *SmartPLS* versi 4.1 (2025)

Gambar 2. Hasil Pengujian *Loading Factor*

Berdasarkan Gambar 2, setiap indikator yang dipertahankan dalam model memiliki nilai di atas 0,7 artinya indikator memiliki validitas yang tinggi dan menunjukkan hubungan positif dengan konstruk yang diukur.

Tabel 1. Hasil Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepuasan Kerja	0.580
Komitmen Organisasi	0.567
Motivasi Kerja	0.650

Sumber: Hasil Olah Data dengan *SmartPLS* versi 4.1 (2025)

Hasil analisis pada Tabel 1 menunjukkan nilai AVE pada setiap variabel lebih besar dari 0,50 yang berarti lebih dari setengah varians indikator dapat dijelaskan oleh konstraknya. Dengan demikian, hasil pengujian AVE telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Berdasarkan hasil perhitungan, memperlihatkan nilai HTMT antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebesar 0.892, sedangkan hubungan Kepuasan kerja dengan Motivasi kerja sebesar 0.818. Diikuti hubungan Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja tercatat 0.877. Seluruh nilai tersebut berada di bawah ambang 0.90, menandakan tidak adanya tumpang tindih makna antar konstruk atau telah memenuhi validitas diskriminan.

Uji reliabilitas

Reliabilitas setiap variabel diuji melalui *Cronbach's Alpha* yang menunjukkan konsistensi hubungan antar item. Nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ menandakan indikator dinilai reliabel dan memenuhi kriteria yang ditetapkan (Hair *et al.*, 2022). Instrumen dengan reliabilitas tinggi dianggap lebih stabil dan dapat digunakan pada konteks penelitian yang berbeda.

Tabel 2. Hasil Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kepuasan Kerja	0.809
Komitmen Organisasi	0.758
Motivasi Kerja	0.729

Sumber: Hasil Olah Data dengan *SmartPLS* versi 4.1 (2025)

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang baik dan telah lolos dalam uji reliabilitas karena hasil *Cronbach's Alpha* lebih melebihi angka 0,70.

Uji Multikolinearitas

Menurut Fauzi, Dencik, dan Asiati (2019), uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Indikator yang memiliki *Variance Inflation Factor* (VIF) $\leq 5,0$ dinyatakan bebas dari multikolinearitas (Chua., 2024). Pada hasil perhitungan oleh perangkat lunak *SmartPLS* versi 4, didapatkan setiap indikator ditandai dengan kode MK, KO, dan KK yang masing-masing mewakili variabel Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF antara 1,279 hingga 1,744 yang berada jauh dibawah ambang 5,0 dan menandakan tidak adanya hubungan linear berlebihan antar indikator. Dengan demikian, tidak ditemukannya multikolinearitas dan setiap indikator dapat dipertahankan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R-Square menggambarkan kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 menunjukkan bahwa daya penjas yang baik terhadap prediktor variabel dependen. Menurut Cohen (Chua, 2024) menekankan R^2 sebesar sebesar 0,25, 0,50, dan 0,75 masing-masing merepresentasikan efek yang kecil, sedang, dan besar.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	<i>R-square</i>
Kepuasan Kerja	0.528

Sumber: Hasil Olah Data dengan *SmartPLS* versi 4.1 (2025)

Berdasarkan Tabel 3, variabel kepuasan kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0.528, yang berarti 52,8% variasinya dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sementara 47,2% dipengaruhi faktor lain. Nilai R^2 tersebut termasuk kategori sedang sehingga model dinilai memiliki kemampuan penjas yang memadai.

Uji *Effect Size* (f^2)

Ukuran f^2 dirancangnya untuk menguji besarnya perubahan nilai R^2 ketika suatu variabel independen dihilangkan dari model (Hair *et al.*, 2022). Menurut pedoman yang dikemukakan Cohen (Hair *et al.*, 2022), nilai 0,02 mencerminkan efek kecil, 0,15 sedang, dan 0,35 besar dari variabel independen. Hasil analisis memperlihatkan bahwa Nilai *f-square* sebesar 0.324 pada hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja mencerminkan kontribusi yang tergolong sedang menuju kuat. Sementara itu, nilai *f-square* sebesar 0.076 pada variabel Motivasi Kerja menggambarkan bahwa pengaruhnya relatif kecil, sehingga motivasi kerja lebih berperan sebagai faktor pelengkap dalam meningkatkan kepuasan kerja pekerja lepas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak melalui nilai *t-statistic* dan *p-value* yang diperoleh dari *bootstrapping* pada *path coefficient* (Sekaran & Bougie, 2016). Dengan taraf signifikansi 5%, (Hair *et al.*, 2022) menegaskan suatu hipotesis dinyatakan diterima dan signifikan ketika nilai *p-value* berada di bawah 0,05 dan *t-statistic* melebihi 1,96. Jika kedua kriteria tersebut tidak terpenuhi menandakan pengujian tidak signifikan sehingga hipotesis ditolak.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	<i>T-statistic</i>	<i>P-values</i>
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.529	6.789	0.000
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.256	3.555	0.000

Sumber: Hasil Olah Data dengan *SmartPLS* versi 4.1 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4, koefisien jalur (*path coefficient*) Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 0,256 menunjukkan pengaruh positif meskipun relatif lebih lemah. Hasil uji hipotesis memperlihatkan *t-statistic* 3,555 dengan *p-value* 0,000 yang berada di atas ambang 1,96 dan jauh di bawah 0,05 sehingga H1 yang menyatakan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima. Disisi lain, koefisien jalur Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebesar 0,529 memperlihatkan pengaruh yang lebih kuat. Nilai *t-statistic* 6,789 dengan *p-value* 0,000 menegaskan pengaruh positif dan signifikan sehingga H2 yang menyatakan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini menemukan bahwa pengaruh Motivasi Kerja memiliki positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Fransisca dan Nawawi (2023), Idris *et al.* (2024), serta Pratama dan Andywur (2024) yang menggarisbawahi bahwa dorongan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik dapat meningkatkan keterlibatan dan persepsi positif terhadap pekerjaan. Hal ini juga didukung Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang menyatakan kepuasan muncul ketika kebutuhan dasar hingga psikologis terpenuhi. Ditengah ketidakpastian pekerjaan, keterkaitan ini menjadi semakin relevan bagi pekerja lepas yang memandang pemenuhan kebutuhan dasar sebagai aspek penting, yang memperkuat motivasi kerja dan berakhir dengan peningkatan kepuasan kerja mereka.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil temuan tersebut sejalan

studi sebelumnya dari Wurnongo dan Bachri (2022), Zulfikar (2022), Ginanjar dan Riyanti, Li dan Yuen (2023), serta Yang dan Panyagometh (2024) yang menegaskan bahwa komitmen organisasi berkontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja. Adanya keterikatan psikologis, komitmen afektif, dan keterlibatan aktif pekerja menjadi faktor yang memperkuat pengalaman kerja yang memuaskan. Tidak terlepas dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan psikologis melalui lingkungan kerja yang suportif. Bagi pekerja lepas yang bekerja secara mandiri dengan peluang kontrak yang berubah-ubah, komitmen organisasi membantu menciptakan rasa percaya sehingga kepuasan kerja lebih mudah tercapai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bagian analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pekerja lepas di DKI Jakarta, terkhususnya Jakarta Selatan. Temuan ini menunjukkan dorongan kerja internal serta keterikatan psikologis terhadap pekerjaan berperan penting dalam meningkatkan rasa puas pekerja lepas, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan kinerja dan profesionalisme dalam sistem kerja yang fleksibel.

Saran

Berdasarkan uraian temuan dan kesimpulan diatas, maka beberapa saran yang dapat diajukan. Bagi perusahaan platform *freelance*, perlu meningkatkan kualitas dukungan bagi pekerja lepas di Jakarta Selatan melalui fitur layanan dan ramah digunakan. Walaupun mereka bekerja tanpa fasilitas kantor, kenyamanan tetap dapat dibangun melalui pusat bantuan informasi yang cepat tanggap dan kanal komunikasi dua arah. Penyediaan materi edukasi serta panduan kerja berbasis digital diharapkan memudahkan pekerja lepas dalam memahami permintaan klien.

Selanjutnya, pekerja lepas dianjurkan menumbuhkan perasaan keterhubungan terhadap platform tempat mereka bernaung untuk menegaskan perannya sebagai pekerja profesional. Penampilan portofolio yang tersusun rapi dan keterlibatan aktif dalam komunitas *freelancer* dapat menciptakan citra diri yang lebih menonjol. Pekerja lepas perlu bersikap proaktif dengan menggali berbagai manfaat yang disediakan platform

tersebut untuk mengembangkan kompetensi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen psikologis mereka.

Terakhir sebagai pengguna jasa freelance atau pemberi kerja, klien perlu menyesuaikan tugas dengan kemampuan dan kompetensi pekerja lepas agar tuntutan kerja tidak melampaui kapasitasnya. Penjelasan rinci mengenai pekerjaan standar hasil yang diharapkan akan membantu menyamakan persepsi kedua belah pihak sejak awal. Keterbukaan terhadap diskusi memungkinkan pekerja lepas menyampaikan kebutuhan pendukung yang diperlukan sekaligus mendorong kerja sama yang sehat untuk menghasilkan *output* yang optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Bapak Drs. M. Tony Nawawi, M.M selaku dosen pembimbing atas arahan dan masukan berharga sejak awal pelaksanaan penelitian ini hingga terselesaikan dengan baik. Kepada para pekerja lepas di wilayah Jakarta Selatan yang bersedia berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Terima kasih turut disampaikan kepada seluruh pihak lain yang telah mendukung dan membantu penulis selama penelitian berlangsung.

DAFTAR REFERENSI

- Basir, M. K., Gani, A., Basalamah, S., & Mallongi, S. (2023). The Influence of Islamic Work Motivation, Leadership Style and Competence on Job Satisfaction and Employee Performancegammara Makassar Hotels. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 17(6). <https://doi.org/10.24857/rgsa.v17n6-004>
- Cherif, F. (2020). The Role of Human Resource Management Practices and Employee Job Satisfaction in Predicting Organizational Commitment in Saudi Arabian Banking Sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7/8), 529–541. <https://doi.org/10.1108/ijssp-10-2019-0216>
- Chua, Y.P. (2024). *A Step-by-Step Guide to SMARTPLS 4: Data Analysis Using PLS-SEM, CB-SEM, Process and Regression*. KL: Researchtree
- Fauzi, F., Dencik, A. B., Asiati, D. I. (2019). Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi: Aplikasi SPSS dan Eviews untuk Teknik Analisis Data. Jakarta: Salemba Empat
- Fransisca, L., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Perfect Companion Indonesia). *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(2023), 1034–1042. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i4.26977>

- GINANJAR, & RIYANTI, B. P. D. (2015). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Pekerja Lepas Biro Konsultan. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 4, 125–139. <https://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/Manasa/article/view/192>
- HAIR, J. F., HULT, G. T. M., RINGLE, C. M., & SARSTEDT, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). London: SAGE Publications, Inc.
- IDRIS, M., CHOIRIYAH, JONIFAR, ATIKA, F. U., & HIDAYAT, R. (2024). The Influence of Work Motivation and Work Environment on Job Satisfaction and Its Impact on the Performance of Bank Mandiri Employees Palembang City. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 18(6), 1–27. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n6-045>
- JEFRY, J., & KADANG, C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Assurance PWC Indonesia di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 742. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13206>
- JUWAINI, A., FAHLEVI, M., NADEAK, M., NOVITASARI, D., NAGOYA, R., WANASIDA, A. S., & PURWANTO, A. (2021). The Role of Work Motivation, Organizational Culture and Leadership on Job Satisfaction and Teachers Performance: An Empirical Study on Indonesia Senior High Schools. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12, 2964–2974. <https://doi.org/https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i12.7969>
- LI, X., & YUEN, K. F. (2023). Investigating Gig Worker’s Commitment to Crowdsourced Logistics Platforms: Fair Employment and Social Exchange Perspectives. *Technology in Society*, 74, 102311. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2023.102311>
- LUTHANS, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (12th ed.)*. New York: Information Age Publishing.
- OTHMAN, M. I., KHALIFEH, A., OWEIDAT, I., & NASHWAN, A. J. (2024). The Relationship Between Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Organizational Commitment among First-Line Nurse Managers in Qatar. *Journal of Nursing Management*, 2024(1). <https://doi.org/10.1155/2024/5114659>
- PRATAMA, K., & ANDY (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT Thunderbolt International. *Repositori Universitas Buddhi Dharma*. <https://repositori.buddhidharma.ac.id/2808/>
- ROBBINS, S. P., & JUDGE, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed.). London: Pearson.
- SAPUTRA, S., & ANDANI, K. W. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Citra Crocotama International di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 98. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11292>
- SEKARAN, U., & BOUGIE, R. (2016). *Research Methods for Business: A skill-building approach (7th ed.)*. Chichester: Wiley.

- Shah, M. A., Idress, H., & Naveed, M. A. (2020). Does Job Satisfaction Predict Organizational Commitment? An Information Professionals' Perspective. *Library Philosophy & Practice (e-Journal)*, 1–15. https://digitalcommons.unl.edu/context/libphilprac/article/8381/viewcontent/aut_o_convert.pdf
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Yang, L., & Panyagometh, A. (2024). Factors Influencing Gig Worker's Satisfaction and Commitment in The Knowledge Service Providing Platforms based on The Self-Determination Theory: The Case Study in China. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 45(1). <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2024.45.1.29>
- Wurnongo, W., & Bachri, A. A. (2022). The Influence of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction at the Department of Population and Civil Registration of Barito Kuala Regency. *Journal of Islamic Economic Scholar*, 3(1), 63–72. <https://doi.org/10.14421/jies.2022.3.1.63-72>
- Zulfikar, Z. (2022). Dampak Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh utara. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 13(1), 117–126. <https://doi.org/10.47766/itqan.v13i1.415>