

Analisis Determinan Kepuasan Bekerja Tenaga Kerja yang Bekerja pada *Getting Income Globally Economy* di Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen

Tika Destik Tristiyanti^{1*}, Sunarso²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Slamet Riyadi Surakarta^{1,2}

*Email Korespondensi: tikadestik66@gmail.com

Diterima: 10-09-2025 | Disetujui: 20-09-2025 | Diterbitkan: 22-09-2025

ABSTRACT

The gig economy in Masaran District, Sragen Regency, is growing rapidly, driven by the rise of app-based jobs and freelance services, which offer flexibility to workers. However, these opportunities pose challenges related to job satisfaction, such as income uncertainty, work environment conditions, and the need for trust. This is crucial to research because job satisfaction influences motivation and job sustainability. Therefore, this study focuses on analyzing the determinants of job satisfaction among workers in the gig economy in the region. Data collection methods included questionnaires and documentation.. This study was conducted in Masaran Subdistrict, Sragen Regency. The population consisted of workers working in the gig economy sector. A purposive random sampling method was used, with 96 respondents participating. The study found a significant positive effect of flexibility, income, work environment, and trust on job satisfaction among gig economy workers in Masaran District, Sragen. 91.40% of job satisfaction among gig economy workers in Masaran Subdistrict can be explained by the variables flexibility, income, work environment, and trust. The remainder is explained by factors outside this research model.

Keywords : job satisfaction, flexibility, income, work environment, Trust, multiple linear regression.

ABSTRAK

Perkembangan gig economy di Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen semakin pesat seiring dengan meningkatnya pekerjaan berbasis aplikasi dan jasa lepas yang menawarkan fleksibilitas bagi tenaga kerja. Namun, di balik peluang tersebut muncul persoalan terkait kepuasan bekerja, seperti ketidakpastian pendapatan, kondisi lingkungan kerja, serta kebutuhan akan kepercayaan. Hal ini menjadi penting diteliti karena kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi dan keberlanjutan pekerjaan, sehingga penelitian ini difokuskan pada analisis determinan kepuasan bekerja tenaga kerja dalam gig economy di wilayah tersebut. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Masaran, Kabupaten Sragen. Dalam penelitian ini populasinya adalah Tenaga kerja yang bekerja dalam sektor gig economy. Metode sampling yang digunakan yaitu purposive random sampling sebanyak 96 responden. Hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan fleksibilitas, pendapatan, lingkungan kerja dan kepercayaan terhadap kepuasan bekerja pekerja di sektor gig economy kecamatan Masaran Sragen.. kepuasan bekerja pekerja di sektor gig economy kecamatan Masaran dapat dijelaskan oleh variabel fleksibilitas, pendapatan, lingkungan kerja dan kepercayaan sebesar 91,40%. Sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata kunci : kepuasan bekerja, fleksibilitas, pendapatan, lingkungan kerja, kepercayaan, regresi linier berganda.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Tika Destik Tristiyanti, & Sunarso. (2025). Analisis Determinan Kepuasan Bekerja Tenaga Kerja yang Bekerja pada Getting Income Globally Economy di Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 3(1), 1193-1206. <https://doi.org/10.62710/991zwe52>

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi digital telah mendorong munculnya *getting income globally (gig) economy*, di mana pekerja lebih banyak bekerja secara fleksibel dibandingkan dengan sistem kerja konvensional. *Gig economy* menawarkan peluang kerja dengan sistem kontrak jangka pendek, proyek lepas (*freelance*), atau pekerjaan berbasis permintaan, yang memberikan fleksibilitas tinggi bagi pekerja. Fleksibilitas tersebut juga diiringi dengan tantangan seperti ketidakpastian pendapatan dan keterbatasan akses terhadap fasilitas kerja yang layak.

Beberapa faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja tenaga kerja *gig economy* antara lain fleksibilitas kerja, pendapatan, lingkungan kerja, dan kepercayaan terhadap *platform* atau pemberi kerja (Prestianawati. *et al.*, 2023). Fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karena pekerja dapat mengatur waktu kerja sesuai dengan preferensi mereka. Jika tidak diimbangi dengan pendapatan yang memadai, fleksibilitas tersebut dapat menjadi faktor yang menurunkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja baik secara fisik maupun psikologis, juga berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja. Selain itu, kepercayaan terhadap sistem pembayaran, kebijakan perusahaan, dan hubungan dengan pelanggan atau mitra kerja juga menjadi faktor krusial yang memengaruhi kepuasan kerja.

Fleksibilitas kerja sering dianggap sebagai faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, terutama dalam *gig economy* yang menawarkan fleksibilitas waktu dan tempat kerja. Penelitian menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa studi menemukan bahwa fleksibilitas kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja *gig worker*. Hal ini mungkin disebabkan oleh adanya target harian dan jam kerja tertentu yang harus dipenuhi oleh pekerja *gig*, sehingga fleksibilitas yang diharapkan tidak sepenuhnya terealisasi (Prestianawati *et al.*, 2024). Penelitian lain menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang mendapatkan fleksibilitas kerja lebih tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Ramadhan dan Rahmawati, 2024).

Pendapatan merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Dalam konteks *gig economy*, ketidakpastian pendapatan dapat menjadi sumber stres bagi pekerja. Penelitian menunjukkan bahwa pendapatan tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja *gig worker*. Hal ini mungkin disebabkan oleh banyaknya sisi penawaran dalam *gig economy* yang memengaruhi stabilitas pendapatan (Hartono dan Tarigas, 2025).

Lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pekerja. Dalam *gig economy*, pekerja sering menghadapi tantangan seperti kurangnya dukungan sosial dan fasilitas kerja yang memadai. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang fleksibel, bekerja sesuai dengan minat, dan kemampuan menjangkau pekerjaan secara global dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan kepuasan kerja *gig worker* (Hartono dan Tarigas, 2025).

Faktor lain yang dapat memengaruhi *gig economy* adalah kepercayaan terhadap *platform* atau pemberi kerja merupakan faktor krusial dalam *gig economy*. Penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja *gig worker*. Pekerja yang memiliki kepercayaan tinggi terhadap atasan, perusahaan, atau rekan kerja cenderung memiliki kinerja dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Prestianawati *et al.*, 2024).

Dalam konteks Kecamatan Masaran, Kabupaten Sragen, pekerja di sektor *gig economy* tersebar di berbagai bidang seperti transportasi *online* (pengemudi ojek dan taksi *online*), jasa pengantaran

makanan dan belanja, pekerjaan berbasis *platform* digital (*freelancer desain grafis*, penulis lepas, penerjemah), layanan rumah tangga (*cleaning service on-demand*, teknisi), serta jasa kreatif dan hiburan (*fotografer lepas*, editor video, musisi *freelance*). Penting untuk menganalisis faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja tenaga kerja di sektor ini agar dapat memberikan rekomendasi bagi peningkatan kesejahteraan mereka. Kecamatan Masaran, Kabupaten Sragen, merupakan salah satu daerah yang mengalami pertumbuhan signifikan dalam sektor *gig economy*.

Alasan pemilihan judul yaitu mengingat pertumbuhan *gig economy* semakin pesat seiring dengan perkembangan teknologi digital dan perubahan pola kerja. *Gig economy* menawarkan fleksibilitas yang tinggi bagi tenaga kerja, tetapi juga menghadirkan tantangan, seperti ketidakpastian pendapatan, keterbatasan lingkungan kerja, serta perlunya kepercayaan terhadap *platform* atau pemberi kerja. Adapun pemilihan empat variabel independen dalam penelitian ini didasarkan pada beberapa pertimbangan teoritis dan empiris, yaitu dalam *gig economy*, kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Fleksibilitas kerja, pendapatan, lingkungan kerja, dan kepercayaan sering kali menjadi faktor dominan yang menentukan kesejahteraan pekerja. Pemilihan empat variabel ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh utama terhadap kepuasan kerja tanpa memperluas cakupan penelitian secara berlebihan.

Penelitian Ramadhan dan Rahmawati (2024), Huda dan Muhamad (2023) menyimpulkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian dari Sitorus & Siagian, (2023) fleksibilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pendapatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dilakukan penelitian oleh Apriyani (2020). Penelitian serupa juga dilakukan oleh Zainal *et al.*, (2023). yang membuktikan bahwa pendapatan berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan temuan penelitian dari Bella (2024) menemukan bahwa pendapatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian tentang pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh Jasmin *et al.*, (2023) dan Firdaus *et al.*, (2024) serta Wulandari *et al.*, (2023). Menurut Prasetyo dan Ice (2023), berdasarkan hasil uji hipotesis lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Yakup *et al.*, (2023) dalam penelitian menemukan bahwa kepercayaan memiliki kekuatan dalam membangun kesuksesan organisasi melalui penenuhan kepuasan kerja dan penguatan perilaku kewirausahaan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Tiurnida (2020) yang menemukan bahwa ada pengaruh langsung kepercayaan terhadap kepuasan kerja. Terdapat penelitian yang berlawanan yaitu dari Fernando dan Almasdi (2024) bahwa kepercayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pada *research gap* tersebut di atas menunjukkan masih terdapat perbedaan hasil penelitian (*inconcistency result*) dari masing-masing variabel yang diprediksi dalam memengaruhi kepuasan kerja. Penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut hal-hal yang berkaitan dengan determinan kepuasan bekerja tenaga kerja yang bekerja pada *gig economy*. Penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan mengambil judul penelitian: “**Analisis Determinan Kepuasan Bekerja Tenaga Kerja yang Bekerja pada Gig Economy di Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen**”.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini merupakan survei pada para *worker economy* di daerah Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kerja dalam sektor *gig economy*. Adapun alasan lokasi ini menjadi objek penelitian karena terdapat kepuasan tenaga kerja yang belum optimal pada sektor *gig economy*.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner dan data kualitatif yang berasal dari wawancara terbuka dengan beberapa pekerja *gig economy*. Sumber Data berasal dari **Data Primer** : Diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada tenaga kerja *gig economy* dan wawancara dengan beberapa pekerja untuk mendapatkan wawasan lebih dalam. **dan Data Sekunder** : Diperoleh dari laporan pemerintah, *literatur* terkait, dan publikasi akademik yang relevan.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah tenaga kerja yang bekerja dalam sektor *gig economy* di Kecamatan Masaran, Kabupaten Sragen. Dengan jumlah sampelnya sebanyak 96 responden.

Teknik purposive sampling digunakan untuk memilih responden yang memenuhi kriteria, seperti pekerja lepas yang bekerja minimal enam bulan dalam *gig economy*.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Berganda
Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Di mana :

- Y : Kepuasan Bekerja
- X₁ : Variabel Fleksibilitas
- X₂ : Variabel Pendapatan
- X₃ : Variabel Lingkungan Kerja
- X₄ : Variabel Kepercayaan
- b_i : Koefisien regresi.
- e : Error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hal ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh fleksibilitas, pendapatan, lingkungan kerja dan kepercayaan terhadap kepuasan bekerja.

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1,709	,862			1,983	,050
1 Fleksibilitas	,156	,075	,159		2,097	,039*
Pendapatan	,406	,052	,448		7,773	,000**
Lingkungan Kerja	,134	,059	,185		2.263	,026*
Kepercayaan	,203	,051	,238		3.951	,000**

R = 0,958

R Square = 0,917

Adj. R Square = 0,914

F Hitung = 252,4989**

a. Dependent Variable: Kepuasan Bekerja

Keterangan : * $p < 0,05$ signifikan pada $\alpha < 5\%$

** $p < 0,01$ signifikan pada $\alpha < 5\%$

Sumber: Lampiran 8. Olahan SPSS 2025.

Berdasarkan pada tabel dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y_1 = 1,709 + 0,156 X_1 + 0,406 X_2 + 0,134 X_3 + 0,203 X_4 + e$$

Persamaan regresi tersebut bahwa nilai $\beta_1 = 0,156$ bertanda positif, $\beta_2 = 0,406$ bertanda positif, dan $\beta_3 = 0,134$ bertanda positif dan $\beta_4 = 0,203$ bertanda positif. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara $X_1, 2, 3$ dan 3 dengan Y . Dengan kata lain, maka dari persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 1,709 mengindikasikan bahwa jika variabel independen (fleksibilitas, pendapatan, lingkungan kerja dan kepercayaan) adalah nol maka kinerja karyawan akan terjadi sebesar 1,709.
- Koefisien regresi variabel fleksibilitas (X_1) sebesar 0,156 mengindikasikan bahwa apabila fleksibilitas ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan bekerja sebesar 0,156, dengan angapan faktor-faktor lain konstan.
- Koefisien regresi variabel pendapatan (X_2) sebesar 0,406 mengindikasikan bahwa apabila pendapatan ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan bekerja sebesar 0,406, dengan angapan faktor-faktor lain konstan.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,134 mengindikasikan bahwa apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan bekerja sebesar 0,134, dengan angapan faktor-faktor lain konstan.
- Koefisien regresi variabel kepercayaan (X_4) sebesar 0,203 mengindikasikan bahwa apabila kepercayaan ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan bekerja sebesar 0,203, dengan angapan faktor-faktor lain konstan.

Uji Signifikansi Paraeter Parsial (Uji Statistik t)

Uji-t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial (individu) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebas. Kriteria signifikan adalah apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak berpengaruh signifikan, dan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka berpengaruh signifikan.

Tabel 2 Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji-T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1,709	,862		1,983	,050
Fleksibilitas	,156	,075	,159	2,097	,039*
Pendapatan	,406	,052	,448	7,773	,000**
Lingkungan Kerja	,134	,059	,185	2,263	,026*
Kepercayaan	,203	,051	,238	3,951	,000**

a. Dependent Variable: Kepuasan Bekerja

Sumber: Lampiran 8, Olahan SPSS 2025.

- 1) Pengujian terhadap pengaruh variabel fleksibilitas pada kepuasan bekerja
Variabel fleksibilitas mempunyai nilai t hitung sebesar 2,097 dan p-value sebesar 0.039. Dengan demikian nilai t kritis pada $\alpha < 5\%$, yang berarti menolak H_0 . Sehingga variabel fleksibilitas secara individual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan bekerja dan memiliki hubungan positif.
Berdasarkan pada variabel fleksibilitas dapat disimpulkan bahwa jika fleksibilitas ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kepuasan bekerja. Sebaliknya jika fleksibilitas menurun maka akan menurunkan kepuasan bekerja dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.
- 2) Pengujian terhadap pengaruh variabel pendapatan pada kepuasan bekerja
Variabel pendapatan mempunyai nilai t hitung sebesar 2,773 dan p-value sebesar 0.000. Dengan demikian nilai t kritis pada $\alpha < 1\%$, yang berarti menolak H_0 . Sehingga variabel pendapatan secara individual berpengaruh terhadap kepuasan bekerja dan memiliki hubungan positif.
Berdasarkan pada variabel pendapatan dapat disimpulkan bahwa jika pendapatan ditingkatkan (semakin baik) maka akan menaikkan kepuasan bekerja. Sebaliknya jika pendapatan turun maka akan menurunkan kepuasan bekerja dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.
- 3) Pengujian terhadap hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan bekerja
Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 2,263 dan p-value sebesar 0.026. Dengan demikian nilai t kritis pada $\alpha < 5\%$, yang berarti menolak H_0 . Sehingga variabel lingkungan kerja secara individual berpengaruh terhadap kepuasan bekerja dan memiliki hubungan positif.

Berdasarkan pada variabel lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja ditingkatkan (semakin baik) maka akan menaikkan kepuasan bekerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja turun maka akan menurunkan kepuasan bekerja, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

4) Pengujian terhadap hubungan variabel kepercayaan pada kepuasan bekerja

Variabel kepercayaan mempunyai nilai t hitung sebesar 3,951 dan p -value sebesar 0.000. Dengan demikian nilai t kritis pada $\alpha < 1\%$, yang berarti menolak H_0 . Sehingga variabel kepercayaan secara individual berpengaruh terhadap kepuasan bekerja dan memiliki hubungan positif.

Berdasarkan pada variabel kepercayaan dapat disimpulkan bahwa jika kepercayaan ditingkatkan maka akan menaikkan kepuasan bekerja. Sebaliknya jika kepercayaan menurun maka akan menurunkan kepuasan bekerja dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

5) Apabila dilihat dari besarnya *Standardized Coefficients Beta* (SCB) pada Tabel XX, maka variabel pendapatan mempunyai nilai SCB paling besar yaitu 0,448. Artinya variabel pendapatan paling dominan mempengaruhi kepuasan bekerja. Sebaliknya SCB paling rendah adalah pada variabel fleksibilitas yaitu sebesar 0,159.

Uji signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara keseluruhan yaitu untuk menguji keterkaitan model yang mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	953,115	4	238,279	252,498	,000 ^b
	Residual	85,875	91	,944		
	Total	1038,990	95			

a. Dependent Variable: Kepuasan Bekerja

b. Predictors: (Constant), Kepercayaan, Lingkungan Kerja, Pendapatan, Fleksibilitas

Sumber: Lampiran 8, Olahan SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji regresi tabel 3 di atas diperoleh nilai F (F statistic) sebesar 252,498 dengan signifikansi p sebesar 0,000. Jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,01 ($\alpha = 1$ persen), maka persamaan regresi tersebut dinyatakan fit yang berarti bahwa keempat variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Besarnya pengaruh secara bersama-sama dari 4 variabel independen terhadap variabel dependen dilihat dari besarnya *adjusted R²* yaitu sebesar 0,914 (lampiran 8a). Artinya bahwa kepuasan bekerja dapat

dijelaskan oleh fleksibilitas, pendapatan, lingkungan kerja, dan kepercayaan sebesar 91,40% sedangkan sisanya sebesar 8,60%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil analisis data yang penulis lakukan dan telah lolos dari uji prasyarat analisis atau asumsi klasik, maka dapat dilakukan pembahasan untuk masing-masing hipotesis yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya sebagai berikut:

1. Pembahasan Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Fleksibilitas berpengaruh terhadap kepuasan bekerja *gig worker*. Dengan adanya Fleksibilitas yang baik maka akan semakin baik pula kepuasan bekerja, telah dilakukan uji t. Hasil uji diperoleh bahwa Variabel fleksibilitas secara individual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan fleksibilitas dinaikkan maka akan menaikkan kepuasan bekerja. Sebaliknya jika fleksibilitas turun maka akan menurunkan kepuasan bekerja, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan. Fleksibilitas berbanding lurus dengan kepuasan bekerja. Menurut Humbert (2020) Sistem kerja fleksibel memiliki dampak positif bagi kesehatan mental dari anggota organisasi dengan cara mengurangi tingkat stress. Selain mendesain ulang pekerjaan yang aktual dan penggunaan keterlibatan pekerja, banyak organisasi yang saat ini bereksperimen dengan berbagai susunan kerja yang fleksibel.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Devidescu dan Paul (2020) menemukan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

.Impilkasi dari penelitian ini bagi pekerja (*Gig Worker*) yaitu fleksibilitas memberi ruang untuk mengatur waktu kerja sesuai kebutuhan pribadi, sehingga meningkatkan *work-life balance*. Pekerja merasa lebih otonom, tidak terikat jam kerja kaku, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan bekerja. Namun, terlalu fleksibel tanpa kepastian pendapatan bisa menimbulkan ketidakstabilan psikologis dan finansial

2. Pembahasan Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pendapatan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja *gig worker*. Semakin tinggi pendapatan yang diterima pekerja *gig*, semakin tinggi pula tingkat kepuasan mereka telah dilakukan uji t. Hasil uji diperoleh bahwa Variabel pendapatan secara individual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa pendapatan ditingkatkan, maka akan meningkatkan kepuasan bekerja. Sebaliknya jika pendapatan diturunkan/tidak baik, maka akan menurunkan kepuasan bekerja, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan. Pendapatan berbanding lurus dengan kepuasan bekerja, semakin baik pendapatan dalam melakukan pekerjaan maka akan semakin lancar dan semakin meningkat kepuasan bekerjanya. Pendapatan bukan hanya soal uang, tapi juga menyangkut kepastian, rasa aman, dan keberlanjutan kerja. Itu sebabnya pengaruhnya terhadap kepuasan bekerja sangat kuat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Apriyani (2020). Penelitian serupa juga dilakukan oleh Zainal *et al.*, (2024). yang membuktikan bahwa pendapatan berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.

Implikasinya bagi pekerja Gig pendapatan yang layak memberi rasa aman, sehingga pekerja merasa lebih puas dan termotivasi, dan g akan lebih betah bertahan dalam pekerjaan jika penghasilannya cukup untuk kebutuhan sehari-hari. Implikasi bagi platform/Perusahaan yaitu perlu merancang sistem pembayaran, bonus, atau insentif yang adil dan transparan.

3. Pembahasan Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan bekerja *gig worker*. Artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diterima maka berpengaruh tinggi pula terhadap kepuasan bekerja, telah dilakukan uji t. Hasil uji diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja secara individual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan bekerja.

Disimpulkan bahwa lingkungan kerja semakin baik maka akan meningkatkan kepuasan bekerja. Sebaliknya lingkungan kerja tidak baik, maka akan menurunkan kepuasan bekerja, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan. Lingkungan kerja kerja berbanding lurus dengan kepuasan bekerja, semakin lingkungan kerja yang dirasakan terhadap pekerjaannya, maka akan disertai dengan peningkatan kepuasan bekerja.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jasmin *et al.*, (2023) dan Firdaus *et al.*, (2024) serta Wulandari *et al.*, (2023). Yang menemukan bahwa pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Implikasi dari ditemukannya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan bekerja bagi pekerja (*Gig Worker*): yaitu Lingkungan kerja yang kondusif (aman, nyaman, bebas dari tekanan berlebihan) akan membuat pekerja lebih betah, semangat, dan puas dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk (misalnya persaingan tidak sehat, fasilitas minim, atau tidak ada dukungan) dapat menurunkan motivasi dan kepuasan.

Implikasi bagi Platform/Perusahaan: yaitu harus memperhatikan kualitas lingkungan kerja, baik dalam bentuk dukungan teknologi (aplikasi yang ramah pengguna), fasilitas kerja, maupun hubungan dengan manajemen.

4. Pembahasan Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kepercayaan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja *gig worker*, telah dilakukan uji t. Hasil uji diperoleh bahwa variabel kepercayaan secara individual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa kepercayaan ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan bekerja. Sebaliknya jika kepercayaan menurun maka akan menurunkan kepuasan bekerja, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan. Kepercayaan berbanding lurus dengan kepuasan bekerja, semakin baik tingkat kepercayaan, maka akan disertai dengan semakin baik pula kepuasan bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tiurnida (2020) yang menemukan bahwa ada pengaruh langsung kepercayaan terhadap kepuasan kerja. Yakup *et al.*, (2023) dalam penelitian menemukan bahwa kepercayaan memiliki kekuatan dalam membangun kesuksesan organisasi melalui penenuhan kepuasan kerja dan penguatan perilaku kewargaan organisasi.

Implikasi dari ditemukannya pengaruh kepercayaan terhadap kepuasan bekerja bagi pekerja (*Gig Worker*): yaitu kepercayaan yang tinggi pada platform membuat pekerja merasa aman dan termotivasi untuk

bertahan. Disamping itu rasa percaya mengurangi kecemasan tentang keterlambatan pembayaran, kecurangan sistem, atau eksploitasi.

Implikasi bagi *Platform/Perusahaan*: yaitu harus membangun sistem yang transparan dan adil, misalnya pembayaran tepat waktu, algoritma pembagian order yang jelas, dan layanan bantuan (*support*) yang responsif. Hal ini karena kepercayaan pekerja yang tinggi akan meningkatkan loyalitas, mengurangi *turnover*, serta membentuk citra positif perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu fleksibilitas, pendapatan, lingkungan kerja, dan kepercayaan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan bekerja pekerja Gig (*Gig Worker*) di Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen. Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan pengujian regresi berganda yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan:

1. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan bekerja pada pekerja Gig (*Gig Worker*) di Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen, sehingga hipotesis 1 terbukti kebenarannya.
2. Pendapatan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan bekerja pada pekerja Gig (*Gig Worker*) di Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen, sehingga hipotesis 2 terbukti kebenarannya.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan bekerja pada pekerja Gig (*Gig Worker*) di Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen, sehingga hipotesis 3 terbukti kebenarannya.
4. Kepercayaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan bekerja pada pekerja Gig (*Gig Worker*) di Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen, sehingga hipotesis 4 terbukti kebenarannya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil dan beberapa keterbatasan yang dikemukakan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan bekerja *gig worker* di Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen, maka disarankan agar *platform* penyedia pekerjaan *gig* terus menjaga dan meningkatkan fleksibilitas kerja yang ditawarkan. Fleksibilitas dapat diperkuat melalui pemberian keleluasaan jam kerja, kesempatan memilih jenis order, serta kebebasan dalam menentukan waktu istirahat. Dengan demikian, pekerja *gig* dapat lebih mudah menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi maupun keluarga, sehingga kepuasan kerja tetap terjaga dan loyalitas terhadap platform semakin meningkat.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendapatan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan bekerja *gig worker* di Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen. Oleh karena itu, *platform* penyedia kerja disarankan untuk menerapkan sistem pembayaran yang adil, transparan, dan tepat waktu. Selain itu, pemberian bonus, insentif, atau jaminan penghasilan minimum juga penting untuk meningkatkan motivasi serta menjaga stabilitas finansial pekerja. Dengan demikian, kepuasan kerja *gig worker* akan tetap terjaga dan keberlanjutan hubungan kerja dapat ditingkatkan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan bekerja *gig worker* di Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen. Oleh karena itu, disarankan agar platform maupun

komunitas pekerja gig memperhatikan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman. Hal ini dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas pendukung (misalnya area istirahat, akses kesehatan kerja, dan dukungan aplikasi yang ramah pengguna) serta membangun komunikasi yang baik antara pekerja dan pihak manajemen. Dengan lingkungan kerja yang lebih sehat, kepuasan kerja gig worker dapat semakin meningkat dan produktivitas kerja dapat terjaga.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepercayaan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja gig worker di Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen, maka disarankan agar platform penyedia kerja membangun sistem yang transparan, adil, dan dapat dipercaya. Hal ini dapat diwujudkan melalui kejelasan aturan kerja, kepastian pembayaran tepat waktu, perlindungan data pribadi, serta mekanisme penyelesaian masalah yang cepat dan responsif. Dengan meningkatnya rasa percaya, gig worker akan merasa lebih aman, nyaman, dan puas dalam menjalankan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyani, Wanti (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Art Industries Boyolali. Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis. Vol.16. no.2.
- Arini, Livia 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Flexible Work Arrangement, dan Konflik Peran Ganda terhadap Komitmen Organisasional pada pekerja Unit Usaha Bobbin Jember. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Basalamah Muhammad Syafii A. dan Ajmal As'ad (2021) The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, Vol.1, Issue. 2 (2021).
- Cooper, Donald R., Pamela S. Schindler. (2017), Metode Penelitian Bisnis, Edisi 11, Buku 1., Jakarta : Salemba Empat.
- Christhofer dan Kesumawatie M. I. (2015). Pengaruh Teori Dua Faktor Frederick Herzberg terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Ritel Infinite Apple Premium Reseller Surabaya. *Media Mahardhika*, Vol. 13 No. 3 Mei.2015.
- Davidescu, Adriana Ana Maria and Ionut Casuneanu,, Simona-Andreea Apostu, Andreea Paul (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees-Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability* 2020, 12, 6086.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. (2016). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni), Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. (2016). *Behavior in Organization*. International Edition, New Jersey:USA.
- Firdaus , Fairuz Zayyan, Adler Haymans Manurung, Wirawan Widjanarko (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Remunerasi dan Adaptasi Teknologi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Sentratama Jaya Usaha. *Jurnal Economina* 3 (2).
- Fernando, Nikko dan Almasdi (2024). Pengaruh Keterampilan Komunikasi dan Kepercayaan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam dengan Pengawasan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, [Vol. 4 No. 4 \(2024\)](#):
- Hakim, Thursan. (2023). Kemandirian sebagai Faktor Penentu Kepercayaan Diri Remaja. *Educated Journal of Education and Learning*, Vol.1, no. 2 Desember 2023..

- Hanafi, Moh Iqbal (2020). Pengaruh Kepercayaan, Keamanan, Kemudahan Dan Risiko Terhadap Minat Beli Via Media Online Butuhbaju.Com. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, Volume 4, Nomor 6, Februari.
- Hartono, Markus dan Nopia Tarigas (2025). Konsep Fleksibilitas Dalam Gig Worker Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Perusahaan Jasa: Literature Review. *Jurnal Teknik Industri*, Vol. 20, No. 1, Januari 2025.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hikmawati, Ulfah Nur (2023). Di Ambang Kegairahan dan Kerentanan (Fleksibilitas Freelance Industri Kreatif Desain di Yogyakarta). *Jurnal Studi Pemuda*, Volume 12 Nomor 1 tahun 2023.
- Huda Fatkhul dan Muhamad Ekhsan (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Online Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Dynamic Management Journal*. Volume 7, no.3.
- Ismawati, (2019) *Budaya dan Kepercayaan Jawa*, Yogyakarta: Gama Media
- Jasmine, Isabella dan Edalmen (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume II No. 2/2020 Hal: 450-460
- Izza, Sevilla Ruhul, Kharisma Dewantika Saharani, Della Ardiani, Maria Lasma Franssisca (2024). Analisis Pengaruh Ragam Karakteristik Pekerja Ekonomi Gig terhadap Perekonomian Nasional. *Journal of Regional Economics and Development*, Volume 1, Number 3, 2024, Page: 1-20.
- Kendall, L. M. ., Smith, P. ., & Hulin, C. L. (2019). The Measurement of Satisfaction in Work & Retirement. Rand McNally. Of Hospital Employee Turnover.” *Journal of Applied Psychology*, Skokie, II.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F, (2019). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Kadek Masakazu, Kadek,, Ersi Sisdiando, Gede Suwardika, Dhimas Setyo Nugroho (2023). Peran Digital Freelancer Marketplace dan Media Sosial Terhadap Perkembangan Gig Economy Worker. *Jurnal Pdidikan Ekonomi Undiksha*, Vol. 15 No. 1 (2023).
- Nolandari, Sherlly , Henmaidi , dan Alizar Hasan (2020). Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan APLP & A PT Semen Padang (PT X). *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, Vol. 14 No. 2.
- Panggabean, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prakoso, Bayu Dwi dan Ika Khusnia Anggraini (2023). Analisis Pengaruh Pendapatan, Flexible Working, dan Religiusitas terhadap Minat Generasi Z Dalam Gig Economy. *Jurnal, Islamic Economics And Finance In Focus*, Volume 2 No 4 Tahun 2023.
- Prasetyo, Yoga dan Ice Kemala (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Puskesmas Simpang Tanjung Nan Iv Kecamatan Danau Kembar. Vol. 23 No. 2 (2023): Kumpulan Executive Summary Mahasiswa Prodi Manajemen Wisuda Ke 80.
- Prestianawati Silvi Asna, Muhammad Fawwaz, Axel Leander Julivius Teguh (2023). Analisis Determinan Tenaga Kerja yang Bekerja pada GIG Economy. *International Journal for Multidisciplinary Research (IJFMR)*. Volume 5, Issue 4, July-August 2023.
- Ramadhan, Naufal Rafif dan Siti Rahmawati 2024. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hybrid Working Generasi Z dan Milenial pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)* Vol. 15 No. 3, September 2024, Hal. 336-347.
- Robbins, S. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2019). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.

- Salsabila Hilwa Qatrunnada,, Arief Budiman,, Ismail Yusuf (2024) Dampak Jam Kerja, Lokasi dan Biaya Operasional terhadap Pendapatan Pengemudi pada Gojek Di Kota Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol 5(2) 2024 : 9621-9632.
- Stefanie, Kresentia, Ema Suryani, Anita Maharani (2020). Flexible Work Arrangement, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan pada Situasi Covid-19. *IMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, Vol. 4 No. 3, 2020.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto., (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta .
- Tiurnida, Rosi Maryance (2020). Pengaruh Kepercayaan Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen organisasi Kepala Sekolah Di SMA Swasta Sekotamadya Jakarta Timur. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, Vol. 1, No. 3 Oktober.
- Vecchio, R. P. (2013). *Organizational Behavior*,. USA: Thomson South Western,.
- Wicaksono, Imam Syaiful (2019). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian UII Yogyakarta*, vol. 1, no.1. Januari.
- Widarjono, Agus (2018). *Ekonometrika Pengantar Dan Aplikasinya Disertai Panduan Eviews*. Edisi keli. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wulandari, Putri Dhiva, Rani, Purwatiningsih (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nusapala Group. *SAMMAJIVA : Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen* Vol.1, No.3 September.
- Yakup Yakup, Deby Rita Karundeng, Sasmita Rohizah Setiawan, Moh. Afan Suyanto, Roydah Gani (2023). Kekuatan kepercayaan dalam membangun kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)* Vol. 9, No. 2, 2023, pp. 787-796
- Yusuf, Ridho Noviriansyah, Sudarman, Syafrimen (2020). Hubungan Antara Pola Asuh Permisif Dengan Kepercayaan Diri. *Anfusina, Volume 3, No. 2*
- Zainal, et al. (2023). *Kebangkitan Bisnis UMKM Pasca Covid 19*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.