

**PENGARUH *JOB FLEXIBILITY, WORK-LIFE BALANCE, DAN PAY* TERHADAP  
*JOB SATISFACTION DAN CAREER CHOICE FREELANCER***

**Melanie Azalia Chairunnisa**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta  
Email: [melanieazalia.c@gmail.com](mailto:melanieazalia.c@gmail.com)

**Osly Usman**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta  
Email: [oslyusman@unj.ac.id](mailto:oslyusman@unj.ac.id)

**Rizka Zakiah**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta  
Email: [rizkazakiah@unj.ac.id](mailto:rizkazakiah@unj.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the influence of job flexibility, work-life balance, and pay on job satisfaction and career choice among freelance workers using the Upwork platform in the DKI Jakarta area. The research employs a quantitative approach with a causal method through the distribution of online questionnaires. The population consists of Upwork freelancers residing in DKI Jakarta who have been actively working for at least six months. A total of 252 respondents were selected using purposive sampling. The instrument used was a closed-ended questionnaire with a Likert scale. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS version 3.0, involving both outer and inner model testing. The results indicate that job flexibility, work-life balance, and pay have a positive and significant influence on both job satisfaction and career choice among freelance Upwork workers in DKI Jakarta.*  
**Keywords:** *job flexibility, work-life balance, pay, job satisfaction, career choice*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job flexibility, work-life balance, dan pay* terhadap *job satisfaction* dan *career choice* pada pekerja *freelance* pengguna platform Upwork di wilayah DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal melalui penyebaran kuesioner daring. Populasi penelitian adalah *freelancer* Upwork yang berdomisili di DKI Jakarta dan telah bekerja aktif minimal enam bulan. Sampel diperoleh menggunakan purposive sampling dengan total 252 responden. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan SmartPLS versi 3.0 melalui pengujian *outer* dan *inner model*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job flexibility, work-life balance, dan pay* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* maupun *career choice* pada pekerja *freelance* Upwork di DKI Jakarta.

**Kata kunci:** *job flexibility, work-life balance, pay, job satisfaction, career choice*

**PENDAHULUAN**

Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, pola kerja global mengalami transformasi menuju sistem yang lebih fleksibel dan berbasis digital. Fenomena ini, yang dikenal sebagai *gig economy*, ditandai dengan kemunculan berbagai platform *freelancing* daring seperti Fiverr dan Upwork. *Gig economy* memberikan peluang besar bagi pekerja untuk menikmati fleksibilitas waktu, kesempatan memperoleh penghasilan tambahan, serta akses ke pasar global tanpa batasan geografis. Di Indonesia, pertumbuhan *gig economy* menunjukkan tren yang kuat, dengan data dari Badan Pusat Statistik (BPS)

menunjukkan peningkatan jumlah pekerja gig lebih dari 30% dalam lima tahun terakhir (Nawangarsi & Indra, 2025).

Salah satu platform yang berperan besar dalam perkembangan ekonomi gig adalah Upwork, yang menghubungkan bisnis dengan *freelancer* dari berbagai negara. Hingga tahun 2024, Upwork memiliki lebih dari 18 juta *freelancer* terampil dan 5 juta klien di lebih dari 180 negara (Kumar, 2024). Pertumbuhan Upwork yang terus meningkat, dengan pendapatan tahunan mencapai \$769,3 juta pada tahun 2024 (Upwork Inc, 2025), menunjukkan minat yang tinggi terhadap pekerjaan lepas, terutama di kalangan generasi muda. Data tahun 2023 menunjukkan bahwa lebih dari setengah individu dari generasi Z (52%) dan sekitar 44% dari kalangan milenial terlibat aktif dalam proyek *freelance*, dengan mayoritas *freelancer* dari generasi Z (53%) menjadikan *freelance* sebagai pekerjaan penuh waktu pada tahun 2024 (Do, 2025).

Namun, meskipun banyak individu memilih jalur karier sebagai *freelancer*, tidak semua pengalaman berjalan positif. Observasi awal terhadap ulasan pengguna di media sosial menunjukkan adanya keluhan terkait ketidakstabilan penghasilan, ketatnya persaingan, dan rekomendasi agar pemula tidak langsung terjun ke pasar global tanpa pengalaman. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan untuk menjadi *freelancer* tidak selalu didasari oleh ekspektasi yang realistis terhadap sistem kerja berbasis *platform* digital.

*Job satisfaction* menjadi aspek krusial yang perlu diperhatikan, karena kepuasan kerja dapat memengaruhi keberlanjutan seseorang dalam memilih jalur karier tertentu. Meskipun pekerjaan *freelance* menawarkan fleksibilitas tinggi, banyak *freelancer* yang merasa tidak sepenuhnya puas dengan kondisi kerja mereka. Terdapat keluhan mengenai rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh pengalaman subjektif masing-masing individu dalam menggunakan *platform* tersebut. Review positif menunjukkan bahwa keberhasilan mendapatkan proyek dan umpan balik positif dari klien mampu meningkatkan motivasi, sementara *review* negatif mencerminkan adanya hambatan struktural yang dapat menurunkan kepuasan kerja.

Faktor *job flexibility* dan *work-life balance* juga memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja dan keputusan karier para *freelancer*. Meskipun secara teoritis fleksibilitas kerja diposisikan sebagai keunggulan utama dalam sistem kerja *freelance*, realitas di lapangan menunjukkan pengalaman yang beragam. Beberapa *freelancer* merasakan manfaat dari fleksibilitas waktu, sementara yang lain mengalami tekanan kerja dan beban waktu yang tinggi akibat tuntutan proyek yang tidak realistis.

Aspek kompensasi atau *pay* juga berpengaruh dalam membentuk kepuasan kerja dan keputusan karier. Dalam ekosistem ekonomi gig, pembayaran yang kompetitif dapat menjadi faktor pendorong penting bagi individu untuk memilih karir *freelance*. Namun, tidak semua *freelancer* merasa puas dengan sistem pembayaran yang diterapkan oleh *platform* seperti Upwork, dengan keluhan mengenai biaya akses yang mahal dan ketidakpastian penghasilan.

Meskipun banyak penelitian telah membahas faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan pilihan karir, hasil-hasil temuan masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Penelitian yang dilakukan oleh Sofyan & Elmi, (2024) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara penelitian oleh Asfiah et al., (2022) menunjukkan sebaliknya. Penelitian yang secara spesifik mengkaji *freelancer* berbasis

platform digital seperti Upwork di Indonesia, khususnya Jakarta, masih terbatas, sehingga mengindikasikan adanya celah penelitian yang perlu ditelaah lebih lanjut.

Urgensitas penelitian ini terletak pada perlunya pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana *job flexibility*, *work-life balance*, dan *pay* dapat diintegrasikan untuk merumuskan strategi pengembangan karir yang lebih relevan dan adaptif yang pada akhirnya dapat membantu profesional muda di Jakarta dalam mencapai kepuasan kerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan yang ada dengan menelusuri dampak signifikan dari ketiga faktor tersebut terhadap *job satisfaction* dan *career choice* dalam lingkungan *platform freelance*. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur yang ada dan membantu profesional muda di Jakarta dalam mencapai kepuasan kerja yang optimal serta memastikan pilihan karir yang lebih bijaksana.

## TINJAUAN LITERATUR

### **Job Flexibility**

*Job flexibility* adalah pengaturan kerja yang memberikan keleluasaan dalam memilih waktu, tempat, dan bentuk kerja sesuai preferensi pribadi. Menurut Davidescu et al., (2020), *job flexibility* memungkinkan karyawan mengatur jam dan tempat kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja. Cășuneanu, (2013) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja mencakup pengaturan kontrak dan fungsi pekerjaan. Mcmillan et al., (2015) menambahkan bahwa *job flexibility* memberi kontrol lebih besar atas waktu dan lokasi kerja. Dima et al., (2019) menekankan pentingnya fleksibilitas lokasi dan waktu kerja untuk mendukung *work-life balance*. Zamani et al., (2021) menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja membantu karyawan mengelola tuntutan kerja dan kehidupan pribadi. Dimensi *job flexibility* terdiri dari *working time flexibility*, yaitu kemampuan mengatur jam kerja, termasuk kerja *shift* atau waktu tidak tetap; *contractual flexibility*, yaitu variasi jenis kontrak kerja seperti penuh waktu, paruh waktu, atau kontrak jangka tetap; *functional flexibility*, yaitu kemampuan menyesuaikan peran atau tugas melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan; serta *workspace flexibility*, yaitu kemampuan memilih atau mengubah lokasi kerja seperti bekerja dari rumah atau *co-working space* (Davidescu et al., 2020; Zamani et al., 2021).

### **Work-Life Balance**

*Work-life balance* (WLB) adalah kemampuan individu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Irawanto et al., (2021) mendefinisikan WLB sebagai kemampuan mengelola tanggung jawab kerja dan pribadi secara efektif. Nasser (2022) menyoroti pentingnya keseimbangan ini untuk kepuasan dan kinerja kerja. Agha et al., (2021) menyatakan bahwa WLB mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Bagnes (2021) menyebut WLB sebagai pengelolaan energi dan waktu agar kedua domain tidak saling mengganggu. Figueroa, (2022) menekankan bahwa WLB memengaruhi kesejahteraan individu secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, WLB diukur melalui tiga dimensi: *work interference with personal life* (WIPL), yaitu ketika pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi; *personal life interference with work* (PLIW), yakni saat kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan; dan *work/personal life enhancement* (WPLE), yaitu sinergi positif antara keduanya (Irawanto et al., 2021; Agha et al., 2021).

### **Pay**

*Pay* atau kompensasi merupakan imbalan atas kontribusi kerja. Bandono et al., (2022) menjelaskan bahwa *pay* adalah imbalan yang diterima individu untuk memenuhi kebutuhan

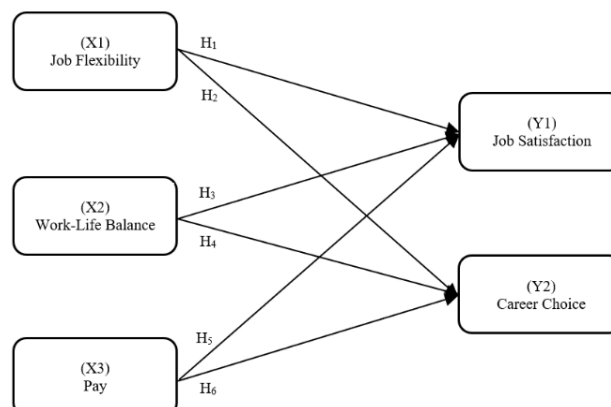
hidup dan kesejahteraan. Ojobo et al., (2021) menyatakan bahwa *pay* mencakup gaji pokok, bonus, dan manfaat ekonomi lainnya. Hutahayan (2021) menambahkan bahwa *pay* termasuk kompensasi finansial dan non-finansial. Hanjani et al., (2023) menekankan bahwa *pay* adalah penghargaan atas kontribusi kerja. Akpan et al., (2022) menyebutkan bahwa kompensasi menjaga hubungan kerja yang seimbang. Dimensi *pay* dalam penelitian ini terdiri dari *incentives*, yaitu imbalan yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan; *bonuses*, yakni pembayaran tambahan atas pencapaian tertentu; *benefits*, yaitu kompensasi non-moneter seperti asuransi dan cuti; serta *facilities*, yakni dukungan sarana kerja yang disediakan organisasi (Bandono et al., 2022; Ojobo et al., 2021).

### Job Satisfaction

*Job satisfaction* adalah kondisi emosional individu terhadap pekerjaannya. Pratama S. & Tanuwijaya (2023) menyebutkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan pandangan positif atau negatif terhadap organisasi. Riyanto et al., (2021) menjelaskan bahwa *job satisfaction* dipengaruhi lingkungan kerja dan psikologis individu. Setyaningsih & Sunaryo (2021) menyatakan bahwa kepuasan muncul dari evaluasi terhadap pengalaman kerja. Dodanwala & Santoso (2022) menggambarkan *job satisfaction* sebagai respons emosional positif. Lee et al., (2022) menambahkan bahwa kepuasan kerja mencakup aspek tugas, lingkungan, dan interaksi sosial. Dimensi *job satisfaction* dalam penelitian ini meliputi *satisfaction of work itself*, yaitu kepuasan terhadap variasi, tantangan, dan makna pekerjaan; *satisfaction of co-workers*, yakni kepuasan atas hubungan dan dukungan dari rekan kerja; *satisfaction of supervision*, yaitu kepuasan terhadap gaya, arahan, dan dukungan dari atasan; serta *satisfaction of promotion*, yakni kepuasan terhadap peluang dan proses kenaikan jabatan yang dinilai adil dan transparan (Setyaningsih & Sunaryo, 2021; Dodanwala & Santoso, 2022).

### Career Choice

*Career choice* adalah proses individu dalam memilih jalur karier. Siddiky & Akter (2021) menyatakan bahwa *career choice* dipengaruhi oleh preferensi pribadi, nasihat, dan kondisi sosial. Hoang et al., (2021) menjelaskan bahwa individu mengevaluasi minat, nilai, dan keterampilan dalam menentukan pilihan karier. Adebusuyi et al., (2022) menyebutkan bahwa *career choice* dipengaruhi oleh pengalaman, nilai, dan informasi. Abe et al., (2021) menekankan pentingnya minat dan kemampuan dalam pengambilan keputusan karier. Han et al., (2021) menjelaskan bahwa *career choice* dipengaruhi oleh pendidikan dan informasi peluang kerja. Dimensi *career choice* dalam penelitian ini mencakup *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu; *outcome expectations*, yaitu persepsi individu mengenai hasil dari tindakan yang mereka ambil; dan *personal goals*, yaitu sasaran pribadi yang memberi arah dan motivasi dalam pencapaian karier (Siddiky & Akter, 2021; Adebusuyi et al., 2022).



### Gambar 1. Kerangka Teori

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

#### Hipotesis Penelitian

Berlandaskan kerangka teori yang dijelaskan dalam Gambar 1, studi ini mengajukan beberapa hipotesis, yakni:

1. H<sub>1</sub>: *Job Flexibility* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pekerja *freelance Upwork* di DKI Jakarta.
2. H<sub>2</sub>: *Work-Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pekerja *freelance Upwork* di DKI Jakarta.
3. H<sub>3</sub>: *Pay* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pekerja *freelance Upwork* di DKI Jakarta.
4. H<sub>4</sub>: *Job Flexibility* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Career Choice* pada pekerja *freelance Upwork* di DKI Jakarta.
5. H<sub>5</sub>: *Work-Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Career Choice* pada pekerja *freelance Upwork* di DKI Jakarta.
6. H<sub>6</sub>: *Pay* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Career Choice* pada pekerja *freelance Upwork* di DKI Jakarta.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini disusun dengan menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job flexibility*, *work-life balance*, dan *pay* terhadap *job satisfaction* dan *career choice* pada pengguna *platform freelance Upwork* di wilayah DKI Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Menurut Hair et al., (2021), untuk menentukan jumlah minimum sampel dapat dihitung berdasarkan jumlah indikator dikalikan 5–10 kali. Dengan total indikator sebanyak 36, maka jumlah minimum sampel yang diperlukan adalah  $36 \times 7 = 252$  responden. Penelitian ini melibatkan 252 responden yang merupakan pengguna aktif *Upwork* yang berdomisili di DKI Jakarta dan telah memiliki pengalaman kerja di *platform* tersebut selama minimal enam bulan.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner online dengan skala Likert 5 poin, yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Data yang terkumpul diuji terlebih dahulu dengan uji validitas dan reliabilitas, lalu dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. Pengujian dilakukan dalam dua tahap, yaitu evaluasi *outer model* (untuk mengukur validitas dan reliabilitas konstruk) dan evaluasi *inner model* (untuk menguji hubungan antar variabel dan signifikansi hipotesis). Uji hipotesis dilakukan menggunakan teknik bootstrapping sebanyak 5000 kali untuk memastikan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Hubungan antar variabel dinyatakan signifikan jika nilai t-statistik  $> 1,96$  dan p-value  $< 0,05$ .

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Evaluasi *Outer Model* (Model Pengukuran)

Tabel 1. Hasil Nilai *Outer Loadings*

Item	X1	X2	X3	Y1	Y2	Keterangan
JF1	0.887					Valid
JF2	0.760					Valid
JF3	0.932					Valid
JF4	0.879					Valid
JF5	0.919					Valid
JF6	0.883					Valid

Item	X1	X2	X3	Y1	Y2	Keterangan
JF7	0.869					Valid
JF8	0.923					Valid
WLB1		0.891				Valid
WLB2		0.819				Valid
WLB3		0.948				Valid
WLB4		0.916				Valid
WLB5		0.784				Valid
WLB6		0.876				Valid
P1			0.890			Valid
P2			0.930			Valid
P3			0.868			Valid
P4			0.913			Valid
P5			0.817			Valid
P6			0.802			Valid
P7			0.876			Valid
P8			0.861			Valid
JS1				0.748		Valid
JS2				0.740		Valid
JS3				0.792		Valid
JS4				0.703		Valid
JS5				0.857		Valid
JS6				0.865		Valid
JS7				0.782		Valid
JS8				0.799		Valid
CC1					0.795	Valid
CC2					0.818	Valid
CC3					0.709	Valid
CC4					0.818	Valid
CC5					0.867	Valid
CC6					0.830	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan uji *convergent validity*, seluruh indikator pada variabel *job flexibility* (X1), *work-life balance* (X2), *pay* (X3), *job satisfaction* (Y1), dan *career choice* (Y2) memiliki nilai loading factor > 0,7, sehingga dinyatakan valid dan memenuhi syarat validitas konvergen.

**Tabel 2. Hasil Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Job Flexibility</i> (X1)	0.960	0.966
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0.938	0.951
<i>Pay</i> (X3)	0.955	0.962
<i>Job Satisfaction</i> (Y1)	0.912	0.929
<i>Career Choice</i> (Y2)	0.893	0.918

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Hasil nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan memenuhi nilai yang diharapkan yaitu di atas 0,7. Artinya, semua konstruk dapat dinyatakan reliabel.

### Evaluasi Inner Model (Model Struktural)

**Tabel 3. Hasil Nilai Variance Inflation Factor (VIF)**

	VIF
CC1	1.401
CC2	1.433

	VIF
CC3	1.488
CC4	1.552
CC5	1.477
CC6	1.466
JF1	2.470
JF2	2.832
JF3	1.981
JF4	2.443
JF5	1.972
JF6	2.571
JF7	2.468
JF8	2.378
JS1	1.787
JS2	1.445
JS3	1.492
JS4	1.533
JS5	1.482
JS6	1.590
JS7	1.628
JS8	1.739
P1	1.800
P2	2.016
P3	2.028
P4	1.987
P5	2.491
P6	2.038
P7	1.934
P8	1.984
WLB1	2.019
WLB2	2.028
WLB3	2.080
WLB4	2.158
WLB5	2.534
WLB6	2.201

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel dalam penelitian ini memiliki nilai  $VIF < 5.00$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi kolinearitas antar indikator variabel yang diukur.

**Tabel 4. Hasil Nilai *Effect size* ( $f^2$ )**

	JF	WLB	P	JS	CC
JF (X1)				0.425	0.161
WLB (X2)				0.337	0.260
P (X3)				0.222	0.390

	JF	WLB	P	JS	CC
JS (Y1)					
CC (Y2)					

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Hasil analisis menunjukkan bahwa *job flexibility*, *work-life balance*, dan *pay* masing-masing memiliki pengaruh besar terhadap *job satisfaction*, dengan nilai  $f^2$  berturut-turut sebesar 0,425; 0,337; dan 0,222. Selanjutnya, ketiga variabel tersebut juga menunjukkan pengaruh besar terhadap *career choice*, dengan nilai  $f^2$  sebesar 0,161 (*job flexibility*), 0,260 (*work-life balance*), dan 0,390 (*pay*). Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel independen memberikan kontribusi signifikan, dengan kekuatan efek sedang hingga besar, dalam membentuk kepuasan kerja dan pilihan karier pekerja *freelance* di platform Upwork.

**Tabel 5. Hasil Nilai Goodness of Fit (GoF)**

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.053	0.053

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan output pada tabel di atas, nilai SRMR sebesar 0,053. Dengan demikian, model dapat dikatakan sudah memenuhi kriteria *Goodness of Fit* (GoF).

**Tabel 6. Hasil Nilai R-Squares**

	R Square
JS (Y1)	0.738
CC (Y2)	0.784

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan output, nilai R-Square menunjukkan bahwa *job satisfaction* dapat dijelaskan sebesar 73,8% oleh *job flexibility*, *work-life balance*, dan *pay*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Sementara itu, *career choice* dijelaskan sebesar 78,4% oleh ketiga variabel tersebut, yang mengindikasikan kekuatan prediksi model yang cukup tinggi terhadap keputusan karier pekerja *freelance*.

**Tabel 7. Hasil Nilai Predictive Relevance  $Q^2$**

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
X1	2016.000	2016.000	0.000
X2	1512.000	1512.000	0.000
X3	2016.000	2016.000	0.000
Y1	2016.000	1522.206	0.245
Y2	1512.000	1180.413	0.219

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil output pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $Q^2 > 0$  sehingga model dapat dikatakan mempunyai *predictive relevance*.

## Uji Hipotesis

**Tabel 8. Tabel Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
X1 -> Y1	0.457	0.459	0.039	11.662	0.000	Diterima

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Keterangan
X1 -> Y2	0.296	0.294	0.046	6.479	0.000	Diterima
X2 -> Y1	0.407	0.405	0.043	9.482	0.000	Diterima
X2 -> Y2	0.375	0.377	0.047	8.030	0.000	Diterima
X3 -> Y1	0.330	0.331	0.044	7.549	0.000	Diterima
X3 -> Y2	0.460	0.465	0.046	10.058	0.000	Diterima

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

## Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis 1 (H1), diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,457 dengan nilai *t-statistic* 11,662 ( $> 1,96$ ) dan *p-value* 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa *job flexibility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada pekerja *freelance* di platform Upwork di DKI Jakarta. Semakin tinggi fleksibilitas kerja yang dirasakan, seperti kemampuan mengatur waktu dan tempat kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh. Temuan ini mendukung penelitian terdahulu oleh (Davidescu et al., 2020; Nur Ahdianita & Setyaningrum, 2024; Pradipta et al., 2025), yang menyatakan bahwa fleksibilitas memberikan kebebasan dalam mengelola beban kerja sehingga meningkatkan keterlibatan emosional dan kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis 2 (H2) menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,407 dengan *t-statistic* sebesar 9,482 ( $> 1,96$ ) dan *p-value* sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Hal ini membuktikan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Dalam konteks pekerja *freelance*, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi faktor penting yang mendukung perasaan nyaman dan puas dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Irawanto et al., 2021; Nasser, 2022; Rosdiana et al., 2025; Waworuntu et al., 2025), yang menekankan bahwa alokasi waktu yang seimbang dapat mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kualitas pengalaman kerja.

Pada pengujian hipotesis 3 (H3), diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,330, *t-statistic* sebesar 7,549 ( $> 1,96$ ), dan *p-value* 0,000 ( $< 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa *pay* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi terhadap sistem kompensasi yang adil dan layak turut membentuk kepuasan kerja *freelancer*. Sistem pembayaran yang transparan dan sebanding dengan usaha yang dikeluarkan memberikan rasa dihargai dan meningkatkan motivasi kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Ojobo et al., 2021; Sahibzada & Khawrin, 2023; Saputra, 2022), yang menegaskan pentingnya struktur kompensasi dalam membangun kepuasan kerja, terutama di lingkungan kerja fleksibel.

Sementara itu, pengujian hipotesis 4 (H4) menunjukkan bahwa *job flexibility* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *career choice*, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,296, *t-statistic* sebesar 6,479 ( $> 1,96$ ), dan *p-value* sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Artinya, semakin besar fleksibilitas kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula kecenderungan individu untuk memilih jalur karier sebagai *freelancer*. Kebebasan dalam menentukan ritme dan metode kerja memberi ruang bagi individu untuk menyesuaikan karier dengan kebutuhan dan nilai pribadi. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian (Albion & Chee, 2021; Gati & Kulcsár, 2021; Kossek et al., 2023), yang menyoroti bahwa fleksibilitas mendorong eksplorasi karier yang lebih luas dan sesuai preferensi individu.

Pengujian hipotesis 5 (H5) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career choice*, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,375, *t-statistic* sebesar 8,030 ( $> 1,96$ ), dan *p-value* sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Temuan ini memperkuat argumen bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi menjadi salah satu pertimbangan utama dalam memilih karier *freelance*. Pekerja yang mampu mengelola kedua aspek ini secara

harmonis cenderung lebih puas dan mantap dalam menekuni karier fleksibel. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Direnzo et al., 2018; Hatane et al., 2022; Tahir, 2024), yang menunjukkan bahwa keseimbangan hidup menjadi faktor krusial dalam pengambilan keputusan karier, khususnya pada generasi muda yang mengutamakan kualitas hidup.

Terakhir, hasil pengujian hipotesis 6 (H6) mengonfirmasi bahwa *pay* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *career choice*, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,460, *t-statistic* sebesar 10,058 ( $> 1,96$ ), dan *p-value* sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap kompensasi yang memadai tidak hanya memengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi dalam memperkuat keputusan individu untuk memilih karier sebagai *freelancer*. Dalam konteks pekerja digital seperti di Upwork, kompensasi yang layak mencerminkan bentuk penghargaan atas keahlian dan upaya, serta menjadi pertimbangan utama dalam memilih jalur karier. Temuan ini didukung oleh penelitian (Morgan et al., 2019; Muhammad & Rasool, 2020; Sharif, 2019), yang menunjukkan bahwa sistem pembayaran yang adil dan menguntungkan memperkuat keyakinan individu dalam mengejar karier independen.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa *job flexibility*, *work-life balance*, dan *pay* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* dan *career choice* pada pekerja *freelance* pengguna Upwork di DKI Jakarta. *Job flexibility* terbukti meningkatkan *job satisfaction*, mengindikasikan bahwa keleluasaan dalam mengatur waktu, kontrak, peran, dan lokasi kerja berkontribusi terhadap rasa puas dalam bekerja. *Work-life balance* juga berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional mendukung kenyamanan dalam bekerja lepas. Selanjutnya, *pay* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*, yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap kompensasi yang layak dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, *job flexibility* turut memengaruhi *career choice*, yang mengindikasikan bahwa fleksibilitas menjadi faktor utama dalam mempertahankan pilihan karier *freelance*. *Work-life balance* juga berpengaruh terhadap *career choice*, menunjukkan bahwa individu yang mampu menjaga keseimbangan hidup lebih cenderung memilih jalur *freelance*. Terakhir, *pay* berpengaruh signifikan terhadap *career choice*, di mana persepsi terhadap kompensasi yang kompetitif memperkuat keputusan untuk menjadikan *freelance* sebagai karier jangka panjang.

### Saran

Dengan mempertimbangkan keterbatasan dan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya memperluas cakupan objek dengan melibatkan lebih dari satu *platform freelance* untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai sistem kerja lepas digital. Penelitian berikutnya juga diharapkan melibatkan responden dari berbagai kelompok usia dan wilayah geografis yang lebih luas, tidak hanya terbatas pada DKI Jakarta, agar hasilnya dapat lebih merepresentasikan populasi secara umum. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk merancang penelitian secara lebih terstruktur, termasuk dalam hal waktu dan metode pengumpulan data, guna memperoleh hasil yang lebih efisien dan sistematis. Penelitian mendatang juga diharapkan dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain seperti *social influence*, *perceived job security*, dan *platform algorithm fairness* yang diperkirakan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan keputusan karier. Dengan demikian, hasil penelitian ke depan diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih komprehensif dalam memahami dinamika karier *freelance* di era digital.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abe, E., Chikoko, V., & Lubinga, S. N. (2021). The link between career outcomes expectancy and career decision-making self-efficacy of stem students in a South African University. *Perspectives in Education*, 39(2), 52–66. <https://doi.org/10.18820/2519593X/pie.v39.i2.5>
- Adebusuyi, A. S., Adebusuyi, O. F., & Kolade, O. (2022). Development and validation of sources of entrepreneurial self-efficacy and outcome expectations: A social cognitive career theory perspective. *International Journal of Management Education*, 20(2). <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100572>
- Agha, K., M. Alzoubi, H., & Alshurideh, M. T. (2021). Measuring Reliability and Validity Instruments of Technologically Driven Cognitive Intrusion Towards Work-Life Balance. *The International Conference on Artificial Intelligence and Computer Vision*, 3, 601–614. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-76346-6\\_53](https://doi.org/10.1007/978-3-030-76346-6_53)
- Akpan, S. V., Ayayinka, A. I., & Chukwuemeka, O. D. (2022). Compensation Management and Employee Retention in Microfinance Banks in Akwa Ibom State. *Journal of Research Review*, 3(2), 656–667. <https://doi.org/https://doi.org/10.52868/RR/2022-3-2-1>
- Asfiah, N., Riyanto, D. W. U., & Mainingrum, D. (2022). Effects of Work Flexibility and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction: Evidence from Shopee-Food East Java, Indonesia. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 5(10), 2569–2578. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v5-i10-02>
- Bagnes, B. L. (2021). Flexible work arrangement, work-life balance, and social engagement of Filipino virtual home-based workers: A basis for organizational improvement. *Asia Pacific Journal of Academic Research in Business Administration*, 7(1), 87–94. [https://www.academia.edu/48944613/Flexible\\_Work\\_Arrangement\\_Work\\_Life\\_Balance\\_and\\_Social\\_Engagement\\_of\\_Filipino\\_Virtual\\_Home\\_Based\\_Workers\\_A\\_Basis\\_for\\_Organizational\\_Improvement](https://www.academia.edu/48944613/Flexible_Work_Arrangement_Work_Life_Balance_and_Social_Engagement_of_Filipino_Virtual_Home_Based_Workers_A_Basis_for_Organizational_Improvement)
- Bandonon, A., Nugroho, S. H., Suharyo, O. S. R. I., & Susilo, A. K. (2022). the Influence of Salary, Work Facilities, and Leadership Factors on Employee Performance. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 100(21), 6311–6321.
- Cășuneanu, I. (2013). Improvement of labor flexibility in Romanian companies using practices in the field in some EU countries. *Theoretical and Applied Economics*, 20(8), 125–136.
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Dima, A. M., Tuclea, C. E., Vrânceanu, D. M., & Tigu, G. (2019). Sustainable social and individual implications of telework: A new insight into the Romanian labor market. *Sustainability (Switzerland)*, 11(13). <https://doi.org/10.3390/su11133506>
- Do, B. (2025, January 16). *Are Freelancers Happier? Insights Into Work Satisfaction - Upwork*. Upwork. <https://www.upwork.com/resources/are-freelancers-happier>
- Dodanwala, T. C., & Santoso, D. S. (2022). The mediating role of job stress on the relationship between job satisfaction facets and turnover intention of the construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(4), 1777–1796. <https://doi.org/10.1108/ECAM-12-2020-1048>

- Figuroa, D. (2022). Work from Home Experience and Work-life Balance of Accounting BPO Employees. *Journal of Algebraic Statistics*, 13(3), 3560–3565.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer Nature Switzerland AG. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_7)
- Han, J., Kelley, T., & Knowles, J. G. (2021). Factors Influencing Student STEM Learning: Self-Efficacy and Outcome Expectancy, 21st Century Skills, and Career Awareness. *Journal for STEM Education Research*, 4(2), 117–137. <https://doi.org/10.1007/s41979-021-00053-3>
- Hanjani, F. P. S., Triatmanto, B., & Setyadi, S. (2023). Increased Organizational Commitment Influenced by Employee Engagement and Compensation. *Cross Current International Journal of Economics, Management and Media Studies*, 5(05), 81–87. <https://doi.org/10.36344/ccijemms.2023.v05i05.001>
- Hoang, N. T., Tran, D., Huy, N., & Hoang, N. T. (2021). Determining Factors for Educating Students for Choosing to Work for Foreign Units: Absence of Self-Efficacy. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 12(2), 11–19. <https://doi.org/10.47750/jett.2021.12.02.002>
- Hutahayan, B. (2021). The Role of Compensation as a Determinant of Employee Performance and Employee Job Satisfaction: A Study in PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Journal of Information and Knowledge Management*, 20(4). <https://doi.org/10.1142/S0219649221500490>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Kumar, N. (2024, November 5). *31 Upwork Statistics (2025) - Number of Freelancers & Revenue*. Demandsage. <https://www.demandsage.com/upwork-statistics/>
- Lee, B., Lee, C., Choi, I., & Kim, J. (2022). Analyzing Determinants of Job Satisfaction Based on Two-Factor Theory. *Sustainability (Switzerland)*, 14(19), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su141912557>
- Mcmillan, L. H. W., O’Driscoll, M. P., & Burke, R. J. (2015). Workaholism: A Review of Theory, Research, and Future Directions. In *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 2003 (18th ed., Vol. 18). <https://doi.org/10.1002/0470013346.ch5>
- Nasser, S. K. (2022). The Impact of Work-life Balance on Millennial’s Performance Mediated by Job Satisfaction. *Doctoral Dissertation, Lebanese American University, May*.
- Nawang Sari, S. A., & Indra. (2025). Legal Protection for Gig Economy Workers from the Perspective of Labor Law in Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum Dan Sosial*, 3(1). <https://doi.org/10.51903/hakim.v3i1.2289>
- Ojobo, A. E., Ibrahim, O., & Ternenge, T. S. (2021). Influence Of Promotion And Prompt Salary Payment On Job Performance Of Library Personnel In University Libraries In Nasarawa State, Nigeria. *Library Philosophy & Practice*, 1–18. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac%0Ahttps://lib->

ezproxy.concordia.ca/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lxh&AN=153746228&site=ehost-live&scope=site

- Pratama S., K. I., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh Flexible Work Arrangement (FWA), Compensation, dan Career Development terhadap Job Satisfaction dan Pengaruhnya terhadap Turnover Intention dan Job Performance. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(2), 546. <https://doi.org/10.30588/jmp.v12i2.1151>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Setyaningsih, S., & Sunaryo, W. (2021). Optimizing transformational leadership strengthening, self efficacy, and job satisfaction to increase teacher commitment. *International Journal of Instruction*, 14(4), 427–438. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14425a>
- Sofyan, P., & Elmi, F. (2024). Influence of Work Flexibility and Work-Life Balance with Job Training as a Moderating Variable on Job Satisfaction of Consultants in DKI Jakarta. *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management*, 1(4), 1–17. <https://doi.org/10.47134/aaem.v1i4.429>
- Upwork Inc. (2025). *Upwork Reports Fourth Quarter and Full Year 2024 Financial Results | Upwork Inc.* <https://investors.upwork.com/news-releases/news-release-details/upwork-reports-fourth-quarter-and-full-year-2024-financial>
- Zamani, N. F. M., Ghani, M. H. @ M., Radzi, S. F. M., Rahmat, N. H., Kadar, N. S. A., & Azram, A. A. R. (2021). A Study of Work from Home Motivation among Employees. *International Journal of Asian Social Science*, 11(8), 388–398. <https://doi.org/10.18488/journal.1.2021.118.388.398>